

普通高等教育“十三五”规划教材

大学生就业指导

主编 张金明 齐 乐

副主编 赵 静 杨丽晨 刘长武 于文慧

主审 杨树国

电子工业出版社

Publishing House of Electronics Industry

北京·BEIJING

内 容 简 介

本书是为系统、有效地对大学生进行就业指导而编写的，既重视基础知识、基础流程、基本方法以及政策和法规的理论，又密切联系大学生在就业过程遇到的各种问题，提供切实可行的案例分析、阅读材料、测试和训练，帮助大学生设立自己的职业目标，同时树立正确的就业观，提升自己的就业能力。本书主要内容包括：职业概述、就业环境与就业指导、就业制度与就业政策、大学生就业准备、就业策略与就业途径、就业权益与法律保障、职业适应与职业发展、培养良好的职业道德、就业心理指导、职业测试量表等。

本书可作为高等学校本专科大学生就业指导通识课程的教材，也可供高校师生学习参考。

未经许可，不得以任何方式复制或抄袭本书之部分或全部内容。

版权所有，侵权必究。

图书在版编目（CIP）数据

大学生就业指导 / 张金明，齐乐主编. — 北京：电子工业出版社，2016.10

ISBN 978-7-121-30028-8

I. ①大… II. ①张… ②齐… III. ①大学生—职业选择—高等学校—教材 IV. ①G647.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字（2016）第 237709 号

策划编辑：王羽佳

责任编辑：郝黎明

印 刷：

装 订：

出版发行：电子工业出版社

北京市海淀区万寿路 173 信箱 邮编：100036

开 本：787×1092 1/16 印张：17.5 字数：542 千字

版 次：2016 年 10 月第 1 版

印 次：2016 年 10 月第 1 次印刷

定 价：40.00 元

凡所购买电子工业出版社图书有缺损问题，请向购买书店调换。若书店售缺，请与本社发行部联系，联系及购电话：（010）88254888，88258888。

质量投诉请发邮件至 zltz@phei.com.cn，盗版侵权举报请发邮件至 dbqq@phei.com.cn。

本书咨询联系方式：（010）88254535，wylj@phei.com.cn。

前 言

高等教育的培养目标是为国家提供各项建设需要的高级专门人才。大学生是国家宝贵的人才资源，是建设国家、实现中华民族伟大复兴的主力军。随着我国高校招生规模的逐渐扩大，2015年全国各类高等教育毕业生规模为749万人，毕业生总量压力进一步增大；同时，用人需求结构性矛盾越来越突出，毕业生就业观念需要进一步转变。然而，我国的大学教育、就业准备机制和实际的工作岗位需求之间还存在着巨大的差距，大学生就业的形势越来越严峻。

渴望有一个好的职业，能够充分发挥自己的聪明才智，成就一番事业，这是每一个有进取心的大学生梦寐以求的事情。然而，求职之路曲折多变，由于受个人阅历、所学专业、工作经验等诸多因素的影响，部分大学毕业生求职不尽如人意。

本书是为系统、有效地对大学生进行就业指导而编写的，以讲授就业理论知识为基础；以锻炼就业能力为关键；以培养就业精神为核心。参加本书编写的人员都是多年从事大学生就业指导的管理人员和教师，具有较强的理论功底和实践经验。本书的编写工作采用集体讨论、分头执笔、交叉修改的方式。由杨树国、张金明负责审稿、统稿、定稿。各章的具体分工如下：第一章由于文慧撰写；第二章由刘长武撰写；第三章、第四章由赵静撰写；第五章、第六章由齐乐撰写；第七章、第八章由杨丽晨撰写；第九章、第十章、目录、前言由张金明撰写。

本书的编写和出版得到了出版社的积极支持和帮助，文中引用了许多学者的著作和研究成果，特此表示衷心的感谢！由于编者的水平有限，书中不足之处在所难免，恳请广大读者给予宝贵意见。

编 者

2016年6月

目 录

| | |
|----------------------------|----------------------------|
| 第一章 职业概述.....1 | 一、就业制度的历史沿革..... 58 |
| 第一节 职业的内涵及功能.....2 | 二、各历史阶段的就业制度对就业的影响..... 60 |
| 一、职业的含义.....2 | 三、现行的大学生就业制度..... 60 |
| 二、职业的特点.....3 | 第二节 就业政策..... 62 |
| 三、职业的功能.....4 | 一、当前我国大学生就业的总政策..... 62 |
| 第二节 职业的分类及发展趋势.....5 | 二、当前我国大学生就业的具体政策..... 64 |
| 一、职业的分类.....5 | 三、大学生就业政策中的具体规定..... 67 |
| 二、职业发展的趋势.....9 | 第三节 大学生就业的主要方式..... 69 |
| 三、目前社会热门职业.....10 | 一、国内大学生就业的主要途径..... 71 |
| 第三节 职业素质的培养..... 11 | 二、国外高校就业特色..... 73 |
| 一、加强大学生自我管理..... 11 | 第四节 阅读与训练..... 78 |
| 二、建立合理的知识结构..... 17 | 一、阅读材料..... 78 |
| 三、学会做人,学会做事,提高综合素质..... 20 | 二、操作训练..... 79 |
| 第四节 阅读与训练..... 27 | 三、思考题..... 80 |
| 一、阅读材料..... 27 | 第四章 大学生就业准备..... 81 |
| 二、操作训练..... 30 | 第一节 就业准备概述..... 82 |
| 三、思考题..... 30 | 一、就业准备的含义..... 82 |
| 第二章 就业环境与就业指导..... 31 | 二、就业准备的原则..... 83 |
| 第一节 大学生就业观念和就业形势..... 32 | 三、就业的思想、心理和信息准备..... 84 |
| 一、大学生就业观念..... 32 | 第二节 就业自荐材料准备..... 90 |
| 二、大学生就业形势..... 37 | 一、封面..... 91 |
| 第二节 大学生就业环境..... 39 | 二、自荐信..... 91 |
| 一、正确认识大学生就业环境..... 40 | 三、求职简历..... 93 |
| 二、大学生就业环境分析..... 41 | 第三节 笔试与面试准备..... 96 |
| 第三节 大学生就业指导..... 47 | 一、笔试准备..... 96 |
| 一、就业指导的含义..... 48 | 二、面试准备..... 99 |
| 二、就业指导的历史沿革..... 49 | 第四节 阅读与训练..... 105 |
| 三、就业指导的内容..... 51 | 一、阅读材料..... 105 |
| 四、就业指导的意义..... 53 | 二、操作训练..... 106 |
| 第四节 阅读与训练..... 54 | 三、思考题..... 107 |
| 一、阅读材料..... 54 | 第五章 就业策略与就业途径..... 108 |
| 二、操作训练..... 54 | 第一节 大学生就业策略..... 109 |
| 三、思考题..... 56 | 一、职业选择的考虑因素..... 109 |
| 第三章 就业制度与就业政策..... 57 | 二、就业选择的原则..... 110 |
| 第一节 就业制度..... 58 | 第二节 求职择业的基本程序..... 113 |

| | | | |
|-------------------------|-----|---------------------------|-----|
| 一、政府就业管理部门的基本工作流程 | 114 | 二、影响职业适应的因素及应对策略 | 165 |
| 二、高校就业管理部门的工作流程 | 114 | 三、职业适应素质及其培养 | 167 |
| 三、毕业生自身的择业程序 | 116 | 第二节 角色转换与角色认知 | 169 |
| 第三节 大学生就业途径 | 118 | 一、角色转换概述 | 170 |
| 一、通过人才市场求职 | 118 | 二、学生角色与职业角色的区别 | 172 |
| 二、通过学校就业指导中心求职 | 121 | 三、角色转换的原则 | 173 |
| 三、网络求职 | 121 | 第三节 适应新环境、建立良好的人际关系 | 175 |
| 四、通过报刊求职 | 124 | 一、快速了解并融入新环境 | 176 |
| 五、运用人际关系求职 | 125 | 二、建立良好的人际关系 | 180 |
| 六、通过实习单位求职 | 126 | 三、大学毕业生进入工作岗位前的准备 | 182 |
| 七、通过职业机构求职 | 126 | 四、打造核心竞争力 | 184 |
| 八、主动通过电话、信件求职 | 126 | 五、新的工作岗位中应注意的事项 | 185 |
| 九、互助求职 | 127 | 第四节 阅读与训练 | 188 |
| 十、曲径求职 | 128 | 一、阅读材料 | 188 |
| 第四节 阅读与训练 | 129 | 二、操作训练 | 189 |
| 一、阅读材料 | 129 | 三、思考题 | 190 |
| 二、操作训练 | 130 | 第八章 培养良好的职业道德 | 191 |
| 三、思考题 | 131 | 第一节 职业道德概述 | 192 |
| 第六章 就业权益与法律保障 | 132 | 一、职业道德的含义 | 192 |
| 第一节 大学生就业权益 | 133 | 二、职业道德的特点 | 192 |
| 一、大学毕业生的就业权益与义务 | 133 | 三、职业道德基本范畴 | 194 |
| 二、毕业生就业过程中权益的保护途径 | 135 | 第二节 职业道德基本规范 | 197 |
| 第二节 大学生就业协议的签订 | 135 | 一、爱岗敬业 | 198 |
| 一、《就业协议书》概述 | 136 | 二、诚实守信 | 200 |
| 二、就业协议与劳动合同的区别 | 139 | 三、办事公道 | 202 |
| 三、签订就业协议的注意事项 | 140 | 四、服务群众 | 204 |
| 四、就业协议的解除及违约责任 | 141 | 五、奉献社会 | 206 |
| 第三节 劳动合同及其权益保障 | 142 | 第三节 职业道德修养与评价 | 209 |
| 一、劳动者的权利和义务 | 142 | 一、职业道德修养的含义 | 209 |
| 二、劳动合同 | 145 | 二、职业道德修养的特征 | 209 |
| 三、劳动合同的签订与解除 | 148 | 三、职业道德修养的内容 | 210 |
| 四、劳动争议及解决 | 150 | 四、职业道德修养的方法与途径 | 211 |
| 五、违约所承担的责任 | 151 | 五、职业道德评价 | 212 |
| 第四节 阅读与训练 | 152 | 第四节 阅读与训练 | 214 |
| 一、阅读材料 | 152 | 一、阅读材料 | 214 |
| 二、操作训练 | 153 | 二、操作训练 | 216 |
| 三、思考题 | 157 | 三、思考题 | 217 |
| 第七章 职业适应与职业发展 | 158 | 第九章 就业心理指导 | 218 |
| 第一节 大学生职业适应 | 159 | 第一节 大学生就业心理准备 | 219 |
| 一、大学生职业适应的表现 | 159 | 一、大学生就业心理概述 | 219 |

| | |
|----------------------|-----|
| 二、做好就业心理准备····· | 221 |
| 第二节 大学生就业常见心理问题····· | 222 |
| 一、大学生就业心理冲突····· | 223 |
| 二、大学生就业心理障碍····· | 225 |
| 三、影响大学生就业的心理因素····· | 227 |
| 第三节 大学生就业心理辅导····· | 228 |
| 一、就业前心理状态调试····· | 229 |
| 二、常见就业心理问题的调试····· | 231 |
| 三、培养健康的就业心理素质····· | 233 |
| 第四节 阅读与训练····· | 234 |
| 一、阅读材料····· | 234 |

| | |
|--------------------|-----|
| 二、操作训练····· | 235 |
| 三、思考题····· | 237 |
| 第十章 职业测试量表····· | 238 |
| 一、求职技巧测评····· | 238 |
| 二、霍兰德职业性向测验量表····· | 239 |
| 三、处事能力测试····· | 251 |
| 四、自信度测试····· | 253 |
| 五、职业道德测试····· | 257 |
| 参考文献····· | 271 |

第一章 职业概述

本章导读

求职择业，这是每个人一生中都要面对的难题，是人生的必经之路。而当前社会上五光十色的职业对涉世未深的大学生来说，是一个带有神秘色彩的未知领域。面对第一次求职择业，要想成功完成对自我职业的定位，顺利实现从学校到社会的角色转变，就要求在校的大学生们要尽可能在求职择业前充分了解社会职业的基本知识。

通过本章的学习，了解职业的概念、特点和分类；理解职业对人才素质的要求；掌握职业发展的趋势；按照职业对人才的要求培养综合素质。



第一节 职业的内涵及功能



案例导入

大学生刘某的专业知识学习优秀,相关知识掌握全面,个人素质好,能力强,获得了国际旅行社派驻新加坡导游的工作。在谈他的成功秘诀时,他说,在大学期间除了要学好专业知识外,还应根据自己的能力、兴趣、爱好,制订学习计划,选修或自学其他相关课程,扩大自己的知识面,为毕业后更好地适应工作打下良好基础。

首先,要有学习的目的性。要知道为什么而学习,有了目的性,才会有自觉性,缺乏目的的学习是不自觉的学习。

其次,学习要有计划性。如果没有学习计划,就容易受到外界因素的干扰,而影响自己的学习。而且没有计划的学习容易缺乏动力。因此,应根据自己的能力水平,制定明确的学习目标和科学的学习计划。

再次,要有时间性。根据自己所制订的学习计划,安排时间,充分利用业余时间并合理利用和支配时间,才能不顾此失彼。

最后,要善于利用各种条件和手段。大学期间我常利用图书馆以及实验、实习、科研活动等专业性训练环节来丰富自己的知识。另外,在有限的大学4年生活中,通过不断地学习进取,我考取了英语专业四级证书、计算机等级证书、导游英语证书、秘书证书等,机遇青睐有准备的人,所以在应聘自己喜爱的工作岗位时,我一举成功。

【案例评析】大学生已经具备了为自己人生确立方向的能力,你可以通过各种媒体、各种方式了解未来社会的需求,综合自己的兴趣和特长为自己的人生设计一张蓝图。你不仅需要长期目标,更应有中、短期目标。中期目标可以是一学年或一学期的目标,短期目标可以是一周或一个月的目标,甚至对于一天之内的各个时间段都要有明确的目标。随着这些中、短期目标的实现,你的长期目标才能实现,你的人生梦想才能变成现实。明确的奋斗目标会使你的生活更加充实,能引领你不断从一个成功走向另一个成功。另外,如果你拥有良好的全面的素质,你就会比别人拥有更多的机遇。要想把握更多的机会,就必须具备较高的综合素质,在知识面广、专业技术精通、业务能力强的基础上,还必须提高个人的修养。有人曾讲“教养体现于细节,细节展现素质”。在日常的生活学习中养成良好的习惯,从而避免因为一些细节问题而影响自己的前程。要想提高个人的修养,必须掌握一些必备的个人礼仪知识,如修饰、化妆、仪态、服饰等,要掌握一些公共礼仪知识,如为他人着想、有公德心、尊重关心别人、真诚待人等。只要我们日常生活中掌握了一些礼仪知识,养成了良好的习惯,在细节中展现当代大学生的良好素质,相信有知识有能力的大学生在激烈竞争的市场经济中,一定会找到自己的位置。

一、职业的含义

社会的职业,随着社会生产和社会需求发展的日趋多样化,经过无数次的分化和组合,形成了现代社会数以千计的职业类别。也正是这些数以千计的职业,为人们提供了生存的基本条件,也为每个人提供了施展才能的舞台和体现自身价值的途径。求取职业是人生必经的一个门槛。走进求职门槛的大学生,首先应了解社会职业的一些基础知识。职业决定人生,职业改变命运。职业是人类社会发展到一定阶段的产物,是人的一种社会活动和生活方式,是一种经济行为,也是人们从社会中谋取多种利益的资源,对于每个人都极为重要。

职业选择对于我们每个人来说都是非常重要的,尤其对于大学生来说,选择能发挥自己特长、适合自己的职业,是事业成败的关键。而正确的择业必须建立在理性的思考和正确的理论指导基础上,因此,需要深刻把握职业的内涵。对于职业的确切含义,不同人有不同的看法和认识。

美国社会学家塞尔兹认为：职业是一个人为了不断取得收入而连续从事的具有市场价值的特殊活动，这种活动决定着从事它的那个人的社会地位。

日本职业问题专家保谷六郎认为：职业是有劳动能力的人为了生活所得而发挥个人能力，向社会做贡献而连续从事的活动。职业具有5个特征：①经济性，从中取得收入；②技术性，可以发挥才能和专长；③社会性，承担社会生产任务，履行公民义务；④伦理性，符合社会需要，为社会提供有用的服务；⑤连续性，所从事的劳动相对稳定。

而我国有些学者从“职业”一词的词义上进行了分析，认为“职”指职业、职责，包含着权利和义务的意思；“业”指行业、事业，包含着独立工作、从事事业的意思。这种观点认为职业的内涵即“职责和业务”。职业的外延包括三方面的内容：有工作；有收入；有工作时间限度。

综上所述，我们认为，职业是人们通过专门技术劳动而取得个人收入、履行社会义务并取得社会地位的一种重要的社会现象。

可以说，职业是人类文明进步、经济发展以及社会劳动分工的结果。从个人的角度讲，职业活动几乎贯穿于人一生的全过程。人们在生命的早期阶段接受教育与培训，目的是为职业做准备。从青年时期进入职业世界到老年退离工作岗位，职业生涯长达几十年。职业不仅是谋生的手段，也是个人存在意义和价值的证明。选择一个合适的职业，度过一个成功的职业生涯，是每一个人的追求和向往。

二、职业的特点

职业是人们在长期的社会实践活动中形成的，与其他形式的劳动相区分的本质属性。通过对职业范畴进一步分析，可以看出它具有以下特点。

（一）基础性

职业是个人、社会存在和发展的基础，因为职业给人们解决了生活的经济来源问题。人们为了生存，必须从事职业活动，人们的各种社会活动、人文活动，大多建立在职业的基础上。“衣食足而知荣辱”，“仓廪实而知礼节”。有了职业生活，才有其他一切社会生活的基础。

进一步说，人类社会的各种文明，大多建立在职业分工、分化、分类即职业范畴进步的基础上。人类有了农业，有了农民，就能够利用自然界提供长久的生存资料；人类有了手工业、机器大工业，有了工人，就能够创造品种丰富的、数量巨大的生活资料和生产资料；人类有了第三产业，有了各种服务性劳动者和管理人员、科学家、艺术家等脑力劳动者，使得人类社会更加丰富多彩。

（二）广泛性

职业问题涉及社会的大部分成员，也涉及社会、经济、心理、教育、技术、政治、伦理等许多领域，因而它具有广泛性。就个人而言，一个人生活的方方面面，都与大千世界的职业发生着联系。

基于职业范畴的广泛性，诸多的学科如社会学、经济学、管理学、心理学、教育学、政治学、各种工程技术学科、生理学与医学等，都把职业问题作为自己的研究对象。

（三）时代性

职业的时代性有两个含义：一是职业随着时代的变化而变化，一部分新职业产生，替代一部分过时的职业；二是每一个社会都有自己的“时尚”，它表现为该社会中人们所热衷的职业。

个人与时代精神的关系往往也反映在人的职业取向上。例如，十年动乱期间，知识分子被视为“臭老九”，受到责难；粉碎“四人帮”以后，大家都追求上大学，当工程师、科学家；改革开放以来，人们转而注重第三产业的职业，不少青年人把从事商业经营、饭店管理当作最可心的工作。

（四）同一性

某一类别的职业内部，其劳动条件、工作对象、生产工具、操作内容、人际关系等都是相同的或相

近的。由于情境的同一，人们就会形成同一的行为模式，有共同语言，很容易认同。同行、同事，就是有一定类似之处的人群。

正是基于职业的同一性，才构成工会、同业工会、行会、协会、商会等社会组织，才有从业者的利益共同体。职业的这种同一性，往往会给人们打上社会印记。例如，张三是侦探，人们会认为他精明；张三改行搞文艺，人们就认为他活泼而浪漫；张三又去当教师，人们则认为他有学问等。

（五）差异性

不同职业之间，可能有着巨大的差异，这些差异包括职业劳动的内容、职业的社会心理、从业者个人的行为模式等。一般来说，人类社会作为一个有机体，必然存在分工，存在多种多样的职业。古人说世上有“三百六十行”，现代社会则有着多达几千甚至上万种职业，各类职业间大相径庭。职业的这种差异导致了不同职业者的不同社会人格，以及人在职业转换中的矛盾与困难。

随着劳动分工的细化、技术的进步、经济结构的变动和社会的发展，新职业不断产生，其数量要大于被淘汰的旧职业。当今社会，职业差异还在继续加大。

（六）层次性

众多的社会职业，可以区分不同的层次。尽管从社会需要的角度来看，“存在即合理”，职业间不必区分重要与否，或者说没有“高低贵贱”的等级性，“三百六十行，行行出状元”。但现实社会中，人们对不同职业的社会评价的确存在着差别，即有“高低贵贱”方面的看法。

这种职业评价的层次性，根源于不同职业的体力、脑力付出的不同和工作复杂程度的不同，以及工作的轻松性、教育资格条件、在工作组织权力结构中的地位、工作的自主权、收入水平、社会声望等方面的差别。

不同职业的这些差别，是一种客观存在而非由人的主观意愿形成的。因此，承认和运用职业的层次性，是非常重要的。当一个社会只注重总体而忽略作为其基本要素的个人，以“服从社会需要”来抹杀职业的层次性，是违背客观实际的。当社会重视个人时，必然承认职业的层次性，承认职业存在地位高低的区别，也就应当通过给人们创造平等竞争、自由择业的机会，促进人的向上流动，进而促进社会的健康发展。

三、职业的功能

职业的功能是指职业活动与职业角色对人和社会的作用与影响。概括起来主要有以下几个方面。

（一）职业是社会存在的内容

职业分工及其结构，是社会经济制度与结构的重要组成部分，是社会经济发展水平的反映。人们通过职业劳动，创造出社会财富，为社会存在和发展提供物质基础。

（二）职业是社会发展的动力

职业的社会活动，包括个人改善职业的向上流动、与社会经济结构联系的职业结构变动、不同职业之间的矛盾冲突及解决等，构成了推动社会发展与进步的动力。

（三）职业是社会控制的手段

职业是人的重要生活方式，“安居乐业”是人们的共同愿望。政府为公众创造职业岗位及就业机会，执行促进“充分就业”的政策，从其社会功能角度看，是为了实现减少社会问题、维护社会安全稳定。

（四）职业是人们获取利益的手段

职业作为个人经济收入的主要手段，成为个人生存和进行社会生活的物质基础。职业也是获得多种经济利益的重要途径，包括名誉、地位、权力等，从而使个人获得心理上的满足，达到“乐业”的境地。有时候非经济利益也可能转化为金钱或者其他形式的经济利益。

（五）职业是人生的重要活动

职业是人们参与社会活动、建立社会关系、进行人生实践的重要途径。同时，人的交际活动大多也和职业生活相联系。职业生活使从业者进入一种社会情境，这种情境因职业的不同而不同。所以，职业是人担任特定的社会角色、形成一定行为模式的条件。

第二节 职业的分类及发展趋势



案例导入

2005年，张涛与王浩同时从交通技术学校毕业，张涛同学受其父亲的影响选择到一家单位当了司机，而王浩自主选择职业。王浩从网上了解到，现在私人购车越来越多，并且大部分都是自己驾驶，可见当司机的前途并不大；但许多人只会开车，不会修理与保养汽车，尤其是一些女司机买完汽车熟悉驾驶后，开始考虑把汽车装饰得漂亮一些，舒适一些，个性一些，可是目前做这种事情的人很少，于是他选择了一店汽车修理店，并说服老板，在店里做起了“汽车美容”的生意。一年后，王浩名声大震，很多人都慕名前来请他来给爱车做美容，他的收入自然也相当丰厚。而张涛所在的单位由于实行了公车改革，撤消了司机的岗位，张涛只好选择夜班出租车来谋生，工作很辛苦，收入却很低。

【案例评析】职业是在人类长期生产活动中，随着生产力发展和社会劳动分工的出现，逐步产生和发展起来的。职业的产生和发展既是社会生产力进步的结果，同时也反过来促进了生产力的提高。一个国家的经济结构、产业结构、科技结构和生产力总体水平决定了社会职业的构成；而职业构成的变化客观上也反映着经济、产业、科技以及生产力水平的状况。随着科学技术进步的不断加快，职业变化也是历史上前所未有的，一些传统的职业不断萎缩直至消失，而新职业不断产生。社会分工越细，职业分类越多。这就要求我们要对职业世界的发展趋势有充分的了解。

一、职业的分类

所谓职业的分类，是采用一定的标准和方法，依据一定的分类原则，对从业人员所从事的各种专门化的社会职业所进行的全面、系统的划分与归类。

一般来说，职业的分类是以工作性质的同一性为基础原则，对社会职业进行的系统划分与归类。职业分类的目的是要将社会上纷繁复杂，数以万计的现行工作岗位，划分成类、系有别，规格统一，井然有序的层次或类别。职业分类体系主要通过职业代码、职业名称、职业定义、职业所包括的主要工作内容等，描述出每一个职业类别的内涵与外延。通过职业分类，可以了解社会职业领域的总体状况，增强职业意识，有意识地不断提高职业素质。

（一）职业分类的依据

根据国际职业分类的通行做法，职业的分类分为大类、中类、小类和细类4个层次。其中，大类层次的职业是依据职业的工作性质的同一性，并考虑相应的能力水平进行划分的；中类层次的职业是在大类范围内，根据工作的任务与分工的同一性进行划分的；小类层次的职业分类是在中类职业的范围，按照工作环境、功能及其相互关系的同一性进行划分的；细类层次的职业分类即为职业的划分与归类，它是在小类的基础上，按照工作分析法，根据工艺技术、对象、操作流程和方法的同一性进行划分的。

（二）我国现行的职业分类

1. 基本分类结构

1999年5月颁布并出版的《中华人民共和国职业分类大典》是我国第一部对职业进行科学分类的权威性文献，它将我国目前的职业分为8个大类，共1838个职业。

由于《中华人民共和国职业分类大典》的编制与国家标准《职业分类和代码》的修订同步进行，相互完全兼容，因此，它本身也就代表了国家标准。

在深入分析我国社会职业构成的基础上，突破了过去以行业管理机构为主体，以归口部门、单位甚至用工形式来划分职业的传统模式，采用了以从业人员工作性质的同一性作为职业划分标准的新原则，并对各个职业的定义、工作活动的内容和形式、工作活动的范围等做了具体描述，体现了职业活动本身固有的社会性、目的性、规范性、稳定性和群体性的特征。中华人民共和国职业分类表如表 1-1 所示。

表 1-1 中华人民共和国职业分类表

| 大 类 序 号 | 大 类 名 称 | 中 类 | 小 类 | 职 业（细 类） |
|---------|---------------------|-----|-----|----------|
| 1 | 国家机关、党群组织、企业、事业单位人员 | 5 | 16 | 25 |
| 2 | 专业技术人员 | 14 | 115 | 379 |
| 3 | 办事人员和有关人员 | 4 | 12 | 45 |
| 4 | 商业、服务业人员 | 8 | 43 | 147 |
| 5 | 农林牧渔水利业生产人员 | 6 | 30 | 121 |
| 6 | 生产、运输设备操作人员及有关人员 | 27 | 195 | 1119 |
| 7 | 军人 | 1 | 1 | 1 |
| 8 | 不便分类的其他从业人员 | 1 | 1 | 1 |
| 合计 | | 66 | 413 | 1838 |

2. 社会中的职业

1) 产业部门与职业

各种职业岗位，都可以归属于一定的部门行业。我国社会经济中的“部门”，目前分为农林牧渔业、采掘业、制造业、电力煤气及自来水业、建筑业、地质勘查与水利管理业、交通运输仓储及邮电通信业、批发零售贸易与餐饮业、房地产业、社会服务业、卫生体育和社会福利业、教育文化艺术和广播电影电视业、科学研究和技术服务业、国家机关、政党机关和社会团体及其他，共计 16 个部门。

在部门之下是“行业”，如制造业下面有重工业、轻工业，重工业中有冶金业、机器制造业等；轻工业中有造纸业、纺织业等。冶金业中还可以分为钢铁冶炼和有色金属冶炼行业。在部门之上则是“产业”。国民经济的 16 个部门，可以概括为三大产业。

(1) 第一产业的职业岗位。

第一产业指的是从自然界取得产品的产业，也叫“第一次产业”。第一产业具体是指农、林、牧、渔业。

第一产业从事初级产品的生产，它在整个国民经济中居于基础的地位，其产品除了直接为人们所消费外，也是第二产业的许多行业进行生产的原材料。由于科学技术的进步和生产管理水平的提高，第一产业逐渐实现机械化、电气化和自动化，在其总产量增加的同时，就业数量下降、对从业者的素质要求提高，从而会分流出一部分人向第二产业、第三产业转移。

中国人口众多，从整个国民经济发展趋势来看，第一产业还有相当大的发展空间，可以向生产的深度、广度进军，因而第一产业有大量的职业岗位尤其是新岗位有待开拓。

(2) 第二产业的职业岗位。

第二产业是国民经济中对农业等初级产品进行多种层次的加工，为社会提供各种生产资料与生活资料产品的生产劳动。第二产业因此也叫“第二次产业”。

第二产业具体指在国民经济中居于核心、骨干地位的制造业、采掘业、建筑业等生产领域。第二产业的发展水平，是一个国家或地区经济实力的反映，即该国家或地区生产技术的机械化、自动化水平和经营管理水平的反映。这种发展水平，也决定了该国或地区人民的富裕程度。

我国的第二产业，具体包括矿山采掘、产品制造、自来水生产、电力工业、蒸汽热水生产、煤气生产、建筑七大行业。这些行业的经济单位通常称为“工矿企业”。第二产业就业岗位的工作内容，概括地说包括：对各种原材料的加工，生产制造各种轻工业、重工业产品；对自来水、电、煤气、液化气、天然气、蒸汽、热水进行生产；从事上述各个行业的工程技术工作；从事上述各个行业单位的组织管理与

经营管理工作；从事上述各行业的服务和社会管理职能的工作。第二产业具有吸纳大量劳动力、提供大量职业岗位的功能。

（3）第三产业的职业岗位。

第三产业是一个包括众多部门的庞大领域。第三产业在整个国民经济中担当完成流通、提供服务和社会管理的职能，也叫“第三次产业”。

第三产业同样具有吸纳大量社会劳动力、提供大量就业岗位的功能。经济越发展、社会越进步，第三产业扩大速度就越快，并会产生和分化出许多新的领域，使第三产业职业岗位数量大量增加，劳动力由第一产业、第二产业向第三产业转移是一种规律。从全世界发展趋势来看，第三产业的比例增加迅速，在经济发达国家从事第三产业的人员已经占全部就业人员的一半以上，有的国家甚至达到70%~80%的水平。

第三产业职业岗位的数量增加很快，成为社会新增就业的主要场所。我国第三产业可以分为4个类别。

① 为流通服务的部门。该类部门包括交通运输业、邮电通信业、批发和零售贸易业、餐饮业、物流和仓储业等。

② 为生产和生活服务的部门。该类部门包括金融保险业、地质勘察业、房地产业、公用事业、社会服务业和综合技术服务业等。

③ 为提高社会科学文化水平和居民素质服务的部门。该类部门包括教育、文化、广播电视、科学研究、卫生、体育和社会福利事业等。

④ 为社会公共管理服务的部门。该类部门包括国家机关、政党机关、社会团体，以及军队和警察等。

2) 企业单位

（1）企业员工的类型。

企业是从事社会经济活动的单位，其用人可以分为经营、管理、技术、操作等类别。

以生产性企业——工厂为例，企业的员工一般包括以下4类人员。

① 生产人员。生产人员包括直接开机器的生产第一线工人和为第一线生产进行直接服务的辅助生产工人，如运送产品与原材料的工人、机器设备维修工人等。

② 工程技术人员。工程技术人员指担负企业的工程技术性工作，并具有一定的专业技术职称或相应水平者，如工程师、技师等。

③ 管理人员。管理人员指在企业的各个职能科室、部门机构担任各层次行政、生产、经营、产品营销、后勤、教育、劳动人事、政工、工青妇等各项管理工作的人员。

④ 服务人员。服务人员指直接为本企业职工生活和间接为生产提供各种服务的各种人员。主要包括单位的警卫保安人员、勤杂人员、食堂炊事人员、卫生保健人员等。

（2）企业的类型。

① 国有企业。国有企业是指产权属于国家，从事生产、流通、服务等各种经营性活动，以盈利为目的的独立核算单位。在国有企业就业的员工，一般都实行劳动合同制和聘任制。

国有企业在国民经济中占据重要的地位，为社会创造了巨大的物质财富，提供了大量的就业岗位。长期以来，我国实行“低工资、高就业”和计划分配劳动力的体制，在国有企业中存在着大量富余劳动力。

随着经济改革的深化，大批富余人员正在分流下岗，离开国有企业。近年来，国家实行“鼓励兼并，规范破产，减员增效，下岗分流，实施再就业工程”的政策，采取“抓大放小”的战略，致力于扭亏为盈，振兴国有企业，提高企业的技术水平和现代化管理水平，组建具有强大实力的大集团、大公司，力争使国有企业成为在激烈的国际经济竞争中，能够抗风浪的“巨舰”。

② 集体企业。集体企业是产权归劳动者集体所有，从事生产、流通、服务等各种经营性活动的独立核算单位。

集体所有制企业是一种劳动者直接与自己的生产资料结合的经济单位，在我国国民经济体系中占有重要地位。集体所有制的财产，一般由劳动者集资或一些基层经济单位自行筹资兴办，生产经营规模通常比国有企业小，广泛分布于国民经济各个产业部门，可提供大批就业岗位。

③ 私营企业。私营企业是由私人出资创办、在工商行政管理部门登记、雇用人员在8人以上的经济单位。

私营企业可以分为私人独资企业与私人合伙企业。私营企业经营灵活，能够瞄准市场需求和消费者意向进行生产经营。目前，我国的私营企业广泛存在于城乡各种生产、流通、服务领域，用人很灵活，为社会提供了大量就业岗位。

④ 乡镇企业。乡镇企业是指在农村兴办的企业，包括乡镇政府办、村委会办、个人办、私人合伙投资办等几种类型。

乡镇企业一般位于农村与乡镇，劳动力来源为农民，大部分从事轻工业、手工业、农业产品深加工等，生产技术比较简单，资金相对较少，受市场的影响大，管理比较简单。乡镇企业的发展，适应我国工业化和整个国民经济现代化的进程，安置了大量从农业转移出来的劳动力。它的存在，既有利于提高农业劳动生产率、增加国民经济总产值，也有利于给广大农民提供一条较好的出路和减轻城市的就业压力。近年来，有数百万下岗工人逆向就业，流向乡镇企业。

⑤ 外资企业。外资企业是指外国公司、团体、私人在我国投资兴办的企业，如IBM公司、松下电器等。

外资企业实际上是我国的人力与国外的资本相结合。外资企业在一定程度上为社会提供了就业岗位。由于外资企业所在国家与公司文化不同、从事的行业不同，中国人在外资企业中的职位与岗位不同，因此，在劳动条件、工资报酬、福利保险等方面有着巨大的差别。外资企业一般比国内企业对从业人员的素质要求高，人员流动性大，到外资企业就业的中国公民，要具备相当强的竞争能力。

⑥ 合资企业。合资企业是由两个以上的所有人共同投资组建的企业。“所有人”可以是个人，也可以是公司、企业、事业单位等法人或者政府。在我国，合资企业有政府或法人组织与外国公司或私人共同投资（即“中外合作”）、国内两个以上法人共同投资、私人与法人共同投资、私人合伙共同投资等不同形式。

中外合资企业在合资企业中占有重要地位。改革开放以来，我国的合资企业有了迅速发展，为社会提供了大量就业岗位。合资企业一般都实行劳动合同制，人员流动较大，到合资企业就业者应当具备较强的竞争能力。

⑦ 股份制企业。股份制企业是企业的全部注册资本由全体股东共同出资并以股份形式投资兴办的经济单位。

我国深化企业改革以来，已经组建或转制形成了大量的股份制企业。股份的所有人包括国家、企业职工、社会公众、法人和外国资本（个人与公司）。新组建的股份制企业为社会提供了大量就业岗位，转制形成的股份制企业一般发展势头较好，也有相当数量的就业岗位。在一些小企业中则实行其企业中的劳动者集资、共同掌握股份的股份合作制。

股份制企业是按照现代企业制度设立的新型经济单位，在运行体制、经济管理方法上“新事新办”，用人制度也比较灵活，在其中就业的人要有较高的素质、较强的竞争实力和敬业精神。

3) 事业单位

事业单位一般是指主要由国家财政经费开支、不从事独立经营而从事为社会服务的工作单位。事业单位在整个国民经济体系中占有重要的地位，我国的事业单位包括文化教育、文艺体育、科研、广播电视、新闻出版、医疗卫生保健、社会福利与社会保障、农林水利气象、城市公用事业等。

事业单位作为一个范围庞大的部门，为社会提供了数量巨大的就业岗位，在其中也聚集了大量的人才。

4) 政府机关

政府机关是国家和地方各级政府行政管理机构的总称。在政府部门中工作的人员，除去少部分专业技术人员（如医生、计算机操作人员）和工勤人员（如清洁工人、司机、炊事员）外，主要是国家公务员。公务员应当是社会的精英，获得这一职业岗位一般需要经过公开考试录用，国家对公务员实行经常性的考核等管理。

5) 社会团体

社会团体是社会上各种群众性组织的总称，包括工会、团委、妇联、青联、学联、科协、各类学会、各行业协会等。社会团体作为一种群众性组织，由各特定领域的代表所组成。

社会团体种类繁多，拥有一定数量的就业岗位。社会团体的就业岗位，要求从业者有一定的文化水平、政策水平、专业知识和较强的工作能力。

6) 自主就业者

在社会的现实生活中，有许多人是自主就业的，包括各类自由职业者、灵活就业人员和个体劳动者，如个人独立开业的医生、律师、自由作家、自由撰稿人、社区服务人员、小时工、劳务承包者等。

二、职业发展的趋势

职业自从产生以后，就随着社会生产力的进步和社会分工的发展而不断发生变化。职业的发展趋势主要表现在以下几个方面。

（一）社会职业种类越来越多

随着社会分工的发展和职业的分化，职业已远远超过“三百六十行”，据有关资料介绍，大约在 20 世纪 70 年代，全世界职业种类就超过 42000 种，目前则更多。

（二）行业变化速度越来越快

工业革命时期，主要是纺织业。直到进入 20 世纪，钢铁、汽车和建筑业才先后超过纺织业，但是，电子行业从产生发展到成为一个主要行业，只用了几十年的时间。从农业革命到工业革命经历了数千年，而从工业革命到新的产业革命，才 200 多年。就在这 200 多年里，不断出现新的行业，且行业的主次地位的变化也越来越快。

（三）由单一基础向跨专业、复合型转化

从目前招工、就业的情况分析，职业岗位的要求和劳动方式逐步由简单向复杂转化，过去单一技能就能胜任的工作现在职业内涵发展扩大了，往往需要相关专业的许多知识和技能，更多地需要跨专业和复合型人才。例如，许多职业的从业人员都要求具备一定的英语能力和计算机技能。

（四）由封闭型向开放型转化

随着改革开放的深入，职业岗位工作的范围和面向的服务对象越来越广泛，接受信息的渠道更加多样化，人们相互之间的交往和协作大大加强。这种开放性体现在职业岗位工作的性质上，即增加了一些以人与人之间联络、沟通、信息咨询和交易为表现形式的内容。例如，许多职业都需要借助互联网从事职业活动。

（五）由传统工艺型向信息化、智能型转化

传统工艺型职业在科技含量上相对滞后，在技术更新速度方面比较缓慢，有时跟不上时代前进的步伐。生产力发展的关键之一是增加职业岗位科技含量，改善劳动组织和生产手段，提高劳动生产率。能熟练应用信息管理方法的智能型操作人员是今后职业岗位更新、工作内容更新需要的新型人才。例如，传统的仓库管理工作由于需要及时提供库存信息，而向物流师方向发展。

（六）由继承型向知识创新型转化

知识经济的到来，要求社会成员不断树立创新意识，在自己的职业岗位上进行创造性劳动。今后只有创造型人才才能更好地胜任岗位职责。例如，舞台灯光设计师、个人形象设计师等职业，如今这些工作中大部分都具有创造性。

（七）服务性职业向知识技能化发展

劳动力市场预测专家认为，未来的新职业会越来越多地出现在服务部门，特别是与健康、通信和计算机相关的行业。第三产业在劳动者数量增加的同时，对从业人员质量的要求也在不断提高，产生了知识型服务性职业，而且是吸纳社会劳动力的主要渠道。例如，传统的职业介绍演变为职业指导或猎头服务，实际上是原先的简单提供信息或中介活动发展为利用知识提供信息咨询服务。

这就使大学生就业时,出现了与过去的大学生毕业被分配时前所未有的具体情况:一是劳动岗位中体脑混合且体力劳动所占的比例越来越少;二是与传统专业绝对对口的岗位越来越少;三是劳动岗位的地域空间越来越小,行业特征不像过去那么鲜明;四是岗位所需的职业知识和技能更新周期加速,复合程度提高,如此特征,将使宽口径、复合型、通用型专业的大学生择业余地较大,将使用用人单位对大学生的非专业综合素质的要求空前提高。

三、目前社会热门职业

改革开放以来,我国经济得到了长足的发展,职业作为经济社会发展的产物,也发生了很大的变化。一批新兴的热门行业不断涌现,为大学生创造了大量的就业机会。由于人们对热门职业的看法不同,根据不同的标准,就形成了不同的热门职业。

(一) 以人才紧缺程度来定位热门职业

在经济发展过程中,由于产业结构的调整,或重大经济发展契机的出现,某些行业往往会出现人才紧缺,从而带动相关职业的发展,使其成为热门职业。据国家人事部的有关统计预测,我国今后几年急需的人才主要是以下八大类:以电子技术、生物工程、航天技术、海洋利用、新能源材料为代表的高新技术人才;信息技术人才;机电一体化专业人才;农业科技人才;环境保护技术人才;生物工程研究与开发人才;国际经贸人才;律师人才。

(二) 以社会不同领域对人才的需求来确定热门职业

据国家有关部门近期统计,在不同领域内,以下专业的毕业生更受欢迎。

1. 流向国家机关的前 10 名专业

流向国家机关的前 10 名专业是法学、经济学、侦查学、国际经济法学、英语、会计学、国际贸易、行政管理学、行政法学、临床医学。

2. 流向高校任教的前 10 名专业

流向高校任教的前 10 名专业是英语、体育、教育、临床医学、计算机及其应用、计算机科学与技术、通信工程、建筑学、法学、经济学。

3. 流向国家科研部门的前 10 名专业

流向国家科研部门的前 10 名专业是建筑学、通信工程、建筑工程、机械工程、自动电子工程、计算机科学与技术、计算机应用、计算机自动化、电气工程及自动化、工业自动化。

4. 流向国有企业的前 10 名专业

流向国有企业的前 10 名专业是会计学、计算机、通信工程、建筑工程、机械设计及制造、工业自动化、电气工程及自动化、电力系统自动化、机械电子工程、地质工程。

5. 流向金融单位的前 10 名专业

流向金融单位的前 10 名专业是国际金融学、货币银行学、会计学、计算机及应用、投资经济、经济学、信息管理、保险学、国际贸易学、经济统计学。

6. 流向“三资”企业的前 10 名专业

流向“三资”企业的前 10 名专业是会计学、计算机科学与技术、机械工程自动化、通信工程、英语、计算机应用、国际金融、电气工程、市场营销、机械设计与制造。

7. 出国最受欢迎的前 10 名专业

出国最受欢迎的前 10 名专业是化学、计算机科学与技术、英语、国际金融、生物化学、应用物理、国际经济、无线电技术学、信息学、计算机。

(三) 以收入高低来定位热门职业

收入水平高是热门职业的重要特征之一,人们在选择职业的时候,往往很重视收入的高低。据有关

部门统计, 2015 年, 平均月收入在 6000 元以上的职业有私营企业经营者、股份制企业负责人、国有企业负责人、三资企业中方高级职员、法律专业人员、导游、演员、职业股民、个体经营者、影视制作人员、事业单位负责人、证券业务人员、IT 行业从业者、卫生专业人员、购销人员、大中小学教师、新闻出版文化工作者、其他专业技术人员、自由撰稿人。

(四) 根据招聘广告和人才市场的供需状况来看热门职业

这是指以职业在招聘广告或人才市场的需求和供应的情况来确定该种职业是否为热门职业。人才需求与供应之间存在着引导与趋从的关系, 因此, 人才需求多的专业通常也是求职人才数量多的专业。据有关部门统计, 2013 年人才需求量最大的 10 个专业依次为营销、计算机、电子通信、管理、机械、文秘、财会、建筑、广告、医药。而人才供应即求职人才数量最多的 10 个专业依次是管理、财会、电子通信、营销、计算机、机械、文秘、建筑、贸易、中外文。

第三节 职业素质的培养



案例导入

一个中国留学生在日本东京一家餐馆打工, 老板要求清洗盘子时要洗刷 6 遍。一开始这名留学生还能按照要求去做, 可是刷着刷着, 他发现少刷一遍盘子也很干净, 于是他开始只刷 5 遍; 后来他发现再少刷一遍也是干净的, 于是他又减少了一遍, 变成只刷 4 遍, 并且他暗中留意另一名打工的日本人, 发现他还是老老实实地刷 6 遍, 速度自然也比自己慢许多, 于是出于“好心”, 他偷偷地告诉那个日本打工者, 可以少刷一遍。谁知那个日本人一听, 竟然十分惊讶地说: “规定要刷 6 遍, 就该刷 6 遍, 怎么能少刷一遍呢?” 如果你是老板, 你希望用哪种心态的员工?

【案例评析】国外一家调查机构的调查结果显示: 学历资格已经不是公司招聘首先考虑的条件了, 大多数雇主认为, 正确的工作态度、良好的职业道德是公司雇用员工时最优先考虑的重点, 其次才是职业技能, 接着是工作经验。毫无疑问, 职业素质的优劣已经被视为遴选人才时最重要的标准。

一、加强大学生自我管理

21 世纪随着社会的不断发展, 对于人才的需求呈现出多样性和多变性的特点。这无论是对培养造就高层次专门人才的高等学校, 还是对接受高等教育以求发展的个人, 都是一个不容回避的挑战。另外, 人才就业市场的建立, 毕业生分配制度的改革, 直接带来的后果就是在校大学生竞争的加剧以及就业压力的增大。

经济的竞争, 科学技术的竞争, 归根到底是人才的竞争, 国民素质的竞争。大学生是国家的未来, 民族的希望, 他们的素质不仅关系着个人的发展前途, 也关系着整个中华民族的兴衰成败。而真正的教育自我管理的教育, 用著名教育家苏霍姆林斯基的话说就是“自我教育的教育”。著名心理学家阿尔波特认为, 人的主动作用, 就表现在人能自治, 自己管理自己。我国著名教育家陶行知也在躬身实践中大力倡导自我管理教育。无论是从适应现代教育的发展需要还是准备迎接未来的挑战来说, 大学生自我管理都具有重要的意义。

大学生的自我管理, 即大学生的自我教育活动, 是指大学生为培养自己全面发展的素质而进行自我认识、自我评价、自我约束和自我激励的活动。大学时期是自我意识分化为“现实的自我”与“理想的自我”矛盾最突出的时期, 是自我意识统一、转化的关键时期。大学生的“自我意识”向什么方向统一、转化, 就会形成什么样的世界观、人生观、伦理观和价值观。在此期间, 如果大学生能够认识自我意识的发展规律, 并通过自我管理自觉进行思想斗争, 抑制自我意识向消极方面统一、转化, 激励自我意识向符合社会发展需要的积极方面统一、转化, 就能形成正确的世界观、人生观、伦理观和价值观。如果大学生不能开展自我管理, 在某种程度上就不能正确认识自我、认识社会, 也就不会自觉认识和抵制来

自社会各方面消极因素的影响,从而导致自我意识向消极方面统一、转化,形成错误的世界观、人生观、伦理观和价值观。

大学生自我管理的内容包括自我认识、自我评价、自我约束和自我激励。首先,自我认识是指认识主体对自己的言行及特点的感觉和了解,它是大学生自我管理的前提和基础。一个人只有在客观地、正确地了解自己的积极面和消极面,知道自己的优点、缺点和弱点时,才有可能正确评价自己、约束自己和激励自己,才有可能发扬优点,克服缺点和弱点,使自己的言行与社会发展相适应。大学生能否有效进行自我管理,首先要看他能否自觉发挥自我认识的能力。

自我评价是指在自我认识的基础上,用一定的世界观、人生观、伦理观和价值观来衡量自己,判断自己言行正确与错误、先进与落后的一种方式。大学生要想正确评价自己,必须掌握马克思主义的世界观、人生观、伦理观和价值观。大学生要进行有效的自我教育,必须了解自己的言行、心理特征和品质,在接受学校和社会的教育与管理中尽快获得正确的认识 and 评价标准,培养符合社会需要标准的自我评价能力。

自我约束是指为达到一定目的,对自己不符合目的的行为进行自我控制、自我克制、自我纠正和自我调节的行为。大学生在自我认识、自我评价之后,知道了自己过去不符合评价标准的言行,并按照评价标准,通过意志的作用,运用理智感、道德感、审美感等产生的情绪定向作用,约束、调节自己的相应行为,对不符合自我评价标准的行为就自觉控制和制止,从而保证自我意识朝着正确的方向转化,使自我按预定的目的去实施积极的行为。

自我激励是指个人由于内在的动机和愿望而产生的一种内在趋势行为,也是指自我向所期望的目标前进的心理活动过程。自我激励能力的大小与奋斗目标正确与否、理想远大与否、信念坚定与否直接相关。大学生如果奋斗目标正确、理想远大、信念坚定,其自我激励的能力就越强;反之,其自我激励能力就弱。

目前的在校大学生正处在改革开放不断深化,社会主义市场经济体制不断完善,新旧观念交替的 21 世纪,能否形成正确的世界观、人生观、价值观,能否成为社会需要的高素质人才,这不仅与高校的教育管理紧密相连,而且与自我教育、自我管理的能力难以分割。自我管理能力是当代大学生今后能否立足于社会、立足于岗位的必备能力。

（一）大学生自我管理的意义

1. 良好的自我管理能力是适应当今社会改革发展的需要

社会主义市场经济体制的建立和逐步完善,社会各领域改革的深入与扩展,促使大学生们的观念发生着十分深刻的变化,大学校园中出现的“计算机热”、“外语热”、“考级热”等,都是高校适应社会发展变化的反映。面对社会对高科技人才的需求,以及对“复合型”人才争夺的日益白热化,再加上大学生毕业后的择业自主选择 and 用人单位的聘用条件之高、要求人才所具备的才能之多和程度之高,是以往历代大学生从未遇到的。不可否认,当代大学生早已不满足于课堂和书本知识带给他们的小天地,他们充分利用课余时间,努力培养各方面的能力,以适应未来人才市场对大学生的挑战。

随着知识经济时代的到来和科学技术的飞速发展,21 世纪注定是一个信息高度密集的世纪,是一个技术革命的世纪,是市场经济高度发展的世纪,也是人才竞争十分激烈的世纪。在目前经济全球化、社会组织多元化、生活方式多样化的背景下,对人才的培养提出了更高的标准和更严格的要求。只有具备高尚品德、高尚人格的人才,才能立足社会;只有具有较强自我约束力、自我管理能力的人才,才能将自我很好地融合到群体和社会之中,赢得他人的尊重和依赖,友善地与人合作共事,更快更好地提高自我、发展自我。

2. 良好的自我管理有利于提高大学生的情商

对于一个人来说,不外乎进行两类活动:一类是心理活动,一类是行为活动。心理活动虽然看不见、摸不着,却决定着个体各种外在的行为。在人的心理构成要素:知、情、意三者中,情(情绪、情感、感情)处于核心地位。人的情绪是一种巨大的、神奇的能量,有什么样的情绪就会有什么样的心境、心态,它能够深层次地影响一个人的思维、才智和行为。在人类的日常生活中,人们绝大多数时间都在有意无意中受到情绪的控制,它既能使人精神焕发,充满激情,思维敏捷,干劲倍增;又能使人萎靡不振,

情绪低落,思路阻塞,消极懒惰。一个人一旦学会依照自己的选择控制情感,他就踏上了一条一通百通的坦荡之路;一旦情绪失控,就意味着行为失控,一切失控,失去理智,易走极端,铤而走险,甚至一失足成千古恨。善于控制、治理自身情感和情绪的人能够消除情绪的负效能,最大限度地开发情绪的正效能。可以说,作为情绪控制能力、情绪管理能力的情商,它是一个人能否成功的主要标志。

大学生作为一个特殊的青年群体,他们风华正茂,思维敏捷,精力旺盛,充满激情和活力,绝大部分学生积极向上,奋发进取。但由于社会各种复杂因素的影响,更由于课业的繁重、就业竞争的激烈,也使相当一部分在校大学生产生常见的消极情绪:忧虑、紧张、偏激、焦虑、灰心、迷惘、自卑等,极少数学生甚至还存在怨恨、妒忌、绝望等不良情绪。消极的不良情绪不但影响大学生们正常的学习、生活,还摧残他们的身心,甚至可能夺去他们宝贵的生命。引导大学生们转移情绪、控制情绪、调适情绪、升华情绪,把他们的情商提高到应有的水准,有利于促进他们健康成长。

自我管理、自我教育的重要价值还在于培养自己的自制力。具有较强自制力的人,可以掌握自己的行为,能够成为“自己命运的建筑师”。那些缺乏自制力的人,行为不听使唤,就只能被命运捉弄。当代大学生面对历史的使命,面对社会的厚望,面对父母的期盼,他们当中的大多数人能够正确认知,对于校纪校规,从内心深处认同它,知道什么该做,什么不可为。但在实际生活中,有些人往往成为语言的巨人,行动的矮子。当师长严格要求,谆谆叮嘱时,他们会做得好,但一旦客观环境稍有变化,奉献精神、纪律观念便置之脑后,忘乎所以,甚至为所欲为。自我管理和自我教育要坚持不懈和不断深入,每日三省吾身,自制能力就会越来越强,就能够做到时刻掌握自己的“方向盘”,该做的事不想做偏要做,不该做的事再想做也不做,一切都做到理智化。理智的力量是世界最强大的力量,能够自制的人就是拥有最强大力量的人。但丁曾说过:“测量一个人的力量大小,应该看他的自制力如何。”只有自制,才能赢得高度理智,赢得完美性格,赢得美好未来。

3. 良好的自我管理有利于学生的个性化发展

实施自我管理,可以让更多的学生有机会参与学校或班级的管理工作,学生干部也有较大的自由度和决策空间。实施自我管理,可以让更多的学生干部在自己所分管和参与的领域内有所作为,各方面的能力都得到锻炼和提高。对于一般学生来讲,自我管理可以培养他们的自我意识,通过实践可以更加准确地认识自己,对自己有一个更准确的评价,促进自我发展。实践证明,在校期间参与过学生管理的毕业生,走上社会以后能较快适应环境,进入角色,颇受用人单位的欢迎。

4. 良好的自我管理有利于个体社会化进程

所谓个体社会化,是指个体通过学习社会文化和承担社会角色,逐渐由一个自然人转变为社会人的过程。自我管理强调的是自己教育自己,自己管理自己,要求高度自觉地、主动地接受新观点、新思想,自觉地把它纳入自我价值的组成部分,客观地认识自我与社会,努力在实践中不断提高自我管理能力,并不断修正发展轨迹,使自我与社会更有机地融合。自我管理能力愈高,对角色的体验就愈深,内化程度就愈高,就越能自觉地按社会发展要求去适应成长。

此外,正确地开展大学生自我管理活动还有助于增强和巩固高校学生日常管理,有利于增强学生的学习动力,有利于高校的精神文明建设等。总之,在大学校园内,开展正确良性的自我管理活动不仅有利于当代大学生身心的健康成长,对于其今后走上社会,成为社会主义建设的有用之才也有着重要的作用和意义。

(二) 企业需要的大学生

社会经济在发展的不同时期,对企业管理人员的素质要求是有差异的。过去我们比较熟悉的说法是“又红又专”、“德才兼备”。红和专、德与才必须辩证统一、相辅相成,这一点是普遍适用的,也是经得起时间检验的。然而,随着社会的发展和进步,其内容则需与时俱进,不断充实和完善。

1. 企业需要复合型的大学生

企业需要复合型的大学生的重要性主要表现在以下几个方面。

(1) 企业需要复合型的大学生是社会发展的客观要求。首先, 信息技术的进步, 计算机网络的普遍应用, 带来组织结构扁平化的趋势。我们明显感觉到, 我国改革开放的前 30 年, 大量新技术在传统产业的应用, 在带来劳动生产率大幅提高的同时, 也使大量生产工人岗位发生变化, 较为明显的是纺织、建材、钢铁等行业, 对行业内生产工人就业产生了巨大压力。可以预见的是, 随着网络技术的普遍应用, 将加剧组织结构扁平化趋势, 导致企业组织结构的大变革, 在提高管理效率的同时, 也会给专业管理人员带来职业生涯再选择的巨大压力。其次, 随着人事制度改革的深化, 人力资源管理市场化、社会化、全球化, 带给管理人员的压力也是巨大的。改革是利益的再分配过程, 竞争是资源的再组合过程。人力资源作为企业中最核心、最有创造力的部分, 在全球化大背景下, 导入市场化手段, 通过竞争机制, 必将激发出预料不到的勃勃生机和活力, 在培育和发展企业持续竞争能力中真正起到动力源泉的作用。由此而产生的岗位压力也是巨大的, 是全方位的。据资料显示, 盛极一时的美国华尔街证券从业人员和硅谷软件设计人员也面临着就业挑战, 原因不仅仅是因为华尔街丑闻和经济的不景气, 网络技术的应用, 地域和时差不再不再是障碍, 甚至成为跨国公司提高竞争力的手段和有利条件, 大量岗位向印度等国家和地区发生着快速的转移也是原因之一。

(2) 企业需要复合型的大学生是培育企业共同价值观念的客观要求。据有关资料显示, 国际上的企业从创业开始, 55% 的中小企业在 5 年内失败, 81% 的中小企业将在 10 年内消失, 原因不仅是体制问题, 能否形成共同的核心价值观念以及对变化的反应速度也是重要的原因。《基业长青》通过对美国历史上持续增长的公司分析提出, 基业长青的公司不是有共通的正确的价值组合, 而是有公司独特的虔诚保存的核心价值, 这种价值的形成和延续源于企业的自身学习能力。作为企业管理人员, 首先要感受并融合这种观念, 还要学会如何传授, 任何层级的管理者均自觉不自觉地向下层组织传授着信息。显然, 复合型人才结构的管理者, 对公司价值的理解会更深刻, 把握会更全面, 融合会更自然, 传授也会更有效。

(3) 企业需要复合型的大学生是减少企业协调成本, 提高效率的客观要求。面对环境变化, 人们会有 3 种典型反应: 依据学识和性格的不同, 积极地推动组织变革, 置身事外, 旁观组织的变革; 惊讶甚至恐惧变革, 形成了对组织变革起阻碍作用的力量。信息技术的普遍应用、国际化趋势, 导致地域迅速变小, 推动组织结构不断变革。在剧烈的变革趋势下, 组织中大多数成员的价值取向, 对企业的战略制定及实施的影响是十分重大的, 相对一致的价值取向和行动方向对组织变化的趋势和程度也是至关重要的。具有复合型知识结构, 尤其是有共同哲学观念和价值取向的人, 其视野相对更开阔, 对趋势变化的预见性相对更强, 主动性更强, 相对的协调困难也会少些。

(4) 企业需要复合型的大学生是培养企业中高层骨干, 培植企业持续经营能力的客观要求。从企业内部培植中高层骨干, 对保持企业持续经营能力具有重要作用。波音、花旗银行、通用等美国 16 家卓越公司的持续增长就是很好的例证。据《基业长青》分析, 上述 16 家公司 113 位历任 CEO 中, 仅有 4 位是从外部聘用的, 其余的均由内部产生。内部产生中高层骨干, 有利于企业核心价值的延续和良性循环。具备复合型知识结构能力及追求复合型知识结构意识的成员, 是企业中高层骨干的人力资源基础。这一点从知识结构对业务能力的影响可以说明。例如, 市场经济是法制经济, 企业迫切需要懂得法律知识的专业人才, 但是一个学习法律专业的人士如果对数字毫无概念甚至反感, 那么他对企业营运中发生的大量经济分析、经济决策、经济纠纷是很难把握的。同样, 营销或财务专业的人士如果没有一定的法律知识, 也很难在复杂的市场经济中趋利避害, 游刃有余, 结果都将制约其在组织的成长, 很难从现职向上一层级发展。长此以往, 显然不仅其个人职业生涯受限制, 对组织核心价值的延续也有制约。

2. 企业需要懂规矩的大学生

何谓规矩? 我们可以用一句俗语“没有规矩不成方圆”来理解。它常强调做任何事都要有一定的规矩、规则、做法, 否则无法成功。它源于木匠术语, “规”指的是圆规, 木工干活会碰到打制圆窗、圆门、圆桌、圆凳等工作, 古代工匠就已知道用“规”画圆了; “矩”也是木工用具, 指曲尺。所谓曲尺, 并非弯曲之尺, 而是一直一横成直角的尺, 是木匠打制方形门窗桌凳必备的角尺。没有规矩, 当然无法做成方形或圆形的东西。

企业,简单来讲就是指以利润为价值导向的社会型组织。国有国法,家有家规,一个企业要想生存和发展,它就要遵循市场的原则和“游戏”规则,任何企业要想在这个圈子发展下去就必须按着规矩办事,从而无论是企业的高层管理者还是下属员工都应该知晓企业的生存法则。作为大学毕业生理应懂得这些规矩,包括企业“法规”、企业文化、商务礼仪、企业“潜规则”等。

企业“法规”如同一个国家的“宪法”。人无信不立,企业在它成立之初就已确立了发展方向和规章制度。首先是企业章程,它是一个企业的根本,它规定了企业法人、所有权的性质及注册方式、经营范围及宗旨、财务及审计等,这些都是根据《中华人民共和国公司法》制定的,它对外发表公布,以便社会了解及监督,对内约束其员工行为。作为求职者,首先要了解目标企业的章程,其次是该企业内部的一些办公制度、规定。

这些规定都是情理之中的,同时大学生应当注意培养自身情商,磨练自身的性格,迎合社会发展的需要,因为大学生往往都有了十多年的学校生活,很少接触社会,对社会的认知不够多。对企业规章过多抱怨而不去改变自己,这必然会被社会淘汰。

3. 企业需要了解企业文化的大学生

企业文化,是意识形态在企业中的具体表现,反映企业成员共同认可的价值观和逐渐形成的工作态度,又称企业精神。很多大学生在实习期间被淘汰出局的主要原因就是其价值观与企业文化不能很好地融合。

企业文化的内容主要有两个方面:一是从本质上说,它包括企业职工的价值观念、道德规范、思想意识和工作态度等;二是从外在表现上说,它包括企业的各种文化教育、技术培训、娱乐联谊活动等。企业文化就是这两个方面内容有机联系而形成的企业风貌精神。企业文化也反映了一种管理方式,它强调企业内部各成员的行为控制通过价值取向来进行内化和优化控制。资本主义国家已把企业文化当作一种新颖的管理工具,凭借这一工具把精心拟定的企业目标和策略变为具体的业绩。美国劳伦斯等人把美国企业文化的基础归纳为目标、共识、贡献、一体、成效、实政、亲密、正直8种基本的价值观。

社会主义企业文化具有的特色如下。

(1) 表现为物质文明和精神文明的结合。在发展社会主义生产的同时,企业内部形成文明的、先进的经营管理制度和工作生活方式,激发企业成员积极进取。

(2) 反映时代面貌。

(3) 突出企业的特色,反映企业的个性,为实现企业的经营目标服务。

(4) 激励职工的行为,达到内求团结、外求发展。

(5) 调节企业与市场的关系,开拓市场,提高效益。

企业文化是企业宝贵的精神财富。培育良好的企业文化,可以做到决策精明、信息灵敏、团结融洽、配合默契、效率快捷、勇于进取,可以克服官僚主义、闭塞保守、腐败昏庸、拖拉疲沓、扯皮掣肘、臃肿松弛等弊端,可以在企业成员中造成强大的凝聚力和创业的动力。

一个社会有一个社会的文化,它代表了这个社会的核心价值观;一个民族有一个民族的文化,它的继承和发扬可以说关乎整个民族的生存和发展。同样,企业作为一种社会组织,它的文化也是不容忽视的,小到影响团队协作的效率,大到关系整个企业的对外形象(无形资产),从而最终影响到企业的根本——利润。特别是中外合资企业,学习跨国企业的文化很重要。综上所述,大学生应该在课余时间多接触知名企业的文化,以便今后更好地融入企业,以寻求个人的全面发展。

(三) 不同企业的用人标准

不同企业由于其性质有所差别,对于人才的需要也是不一样的。现就几种企业的需要做简要陈述。

1. 国有企业

国有企业是广大毕业生求职的主渠道,也是吸收就业的主要力量。随着国企股份制改造进一步深入,就业压力日趋严峻。国有企业的要求在于各种证书要多,这是它评价新手的主要依据;态度的取向,它要求学生拥有自信、谦虚谨慎的态度,不必表现得太过争强好胜;着装仪表,要求简单大方、干净,适合

此行业穿着；在价值取向上要求对企业忠诚，政治上进步，遵守规章制度，乐于付出等；还要求应聘者在成绩和品德上都是进步的“好学生”。

2. 民营企业

民营企业由于近些年的快速发展，企业宽广的发展空间、灵活的薪金制度和日趋规范的管理，日渐成为应届毕业生就业的主渠道。它要求唯能力，不唯学历而用。在面临激烈的市场竞争情况下，在实际工作中，民营企业往往看重员工的实际动手能力，文凭学历反而居其次；民营企业由于生存压力很大。所以要求员工能说会道，思维敏捷，这样才可以帮企业解决棘手的问题。民营企业因竞争压力要求员工有很好的开拓创新能力，这样企业才能生机勃勃，才能拥有强大的生命力。民营企业一般是从家族式企业发展过来的，因此在招聘员工的时候，很希望他们从基层做起，形成对企业的认同感。民营企业要“通才”而非“专才”，往往需要多面手，一个人干多个人的活，特别是既懂管理又懂技术的人才。

3. 港、澳、台资企业

港、澳、台资企业由于深受欧美企业的管理理念的影响，在用人和选才方面有着独到的方式。首先是强调团队协作精神，台资企业深受日企管理的影响，特别强调团队力量；诚信尤为重要，这些企业会对应聘者进行细致的考察，如派专员去应聘者以往工作过的地方实地调查，看是否与其表述相符；英语及计算机能力，这些企业绝不会看证书说话，它们会实际进行测试；聘请符合自己企业需要的人才；吃苦耐劳的精神，这些企业很注意本企业文化的传承和发扬，它们希望员工能从基层做起，扎扎实实打好基础，稳步成长。

4. 外资企业

外资企业招聘人才时，强调个人的潜质和团队参与能力，注意个人的职业发展与规划。具体来说，对于学历要求较高，一般硕士学历以上的人就业机会较多；要求外语水平高，听说能力决定着应聘的成功与否；互联网信息检索能力也很重要，因为信息时代意味着谁先掌握第一手资料，谁赢的机会就大，所以外资企业非常看重员工的互联网应用能力。

以上通过不同类型企业用人标准的对比可以看出，尽管用人标准略有不同，不过都需要毕业生真材实料，刻苦努力，所以当代大学生应当把握大学学习的机会，珍惜接受高等教育的机会，为个人的职业发展打好基础，为自己的前途负责，最终成为一个对社会有用的人。

（四）加强自我管理和塑造

知道了企业的用人标准，又了解了企业文化，要想有一个好的职业发展机会，就要蓄势以待，加强自我管理和塑造。制订个人计划是自我管理活动最重要和最基本的工作，是自己为未来确立目标和实现目标的方法和过程。它能使你明确两个基本问题，即干什么和怎么干。通过做计划，为自己设计一个方向明确的行动蓝图，其意义重大。

1. 做计划能更多地了解自己

认真做好计划，必定会思考目前各方面的状况，如文化知识基础、思维应变能力、身体健康状况、人际交往能力、时间利用、经济状况等。这些都是以后生活、学习发展的要素。明确了这些，就清楚了你的起点和今后生活、学习的着力点。

2. 做计划使人目标明确

做计划的第一要点就是要确立目标，不管是人生大计划还是某时期的阶段性计划都是如此。有了目标，人的心力才有方向，花费的努力才能铸造在成功上。在对大学生的教学中我们了解到，很大一部分学生胸中无计划、没有目标，觉得只要交了学费，到时毕业证就应该有一个，于是跟着本能的感觉走，走进网吧不能自拔，走进情网不能自己，漫无边际地漂泊，最终迷失了方向。

3. 全心达成目标能激发人的潜能

达标的强烈愿望会给自己造成压力，有压力就有动力，它会促使人多动脑筋、多想办法，激发人的

思维潜能。我们现在所享受的各种文明成果都是人类创造性思维的结果。人的大脑是一座无价的金矿，不去开采它便与尘土无异，努力达标的人会不断开发这座金矿。

4. 有计划地办事有利于合理利用时间和金钱

时间是不可再生的资源，时间对我们每个人都是公平的，要想在有限的时间内取得好成绩，就要合理安排时间。计划中的一个要素就是在规定的时间内完成相应的工作。学生花的钱基本上是父母的劳动所得，应加倍珍惜、计划使用，让它最终在达标上发挥效益。而有的学生今朝有酒今朝醉，进网吧、吃大餐、赶时尚，钱花完了就到处借，影响正常的学习和工作。这就是无计划的不良反映。

5. 个人计划有利于自我评估

工作评估是检查工作进展、纠正偏差、保证达标而采用的管理措施。在个人计划中有明确的目标、有目标分解的具体任务、有时限，这些都是评估的依据。

6. 结合实际，确立目标

目标是计划的核心，也是我们活动的中心，所以必须结合实际综合思考而定。确立目标应把握两个原则：一是目标是可达到的，它不是口号；二是目标应具有挑战性，要通过努力才能达到。目标太低激发不出人的聪明才智，不能催人奋进。在大学里，要学的东西很多，综合素质的提高包括多个方面。为了确立简单、明确的目标，可按教育方针的德、智、体等方面确立主体目标。德育是教导做人的教育，教育方针和学校都将它放在首位。以德立身才有人格的成功，人格的成功才有长久的成功。学校都有德育的考核标准和评分细则，对于德育目标，自己应该给自己以高标准要求，起码在 85 分以上。智育目标要综合自己的学习基础和学习能力而定，均分 70 分或 80 分。体育的目的是增进健康，我们称它为健康目标。健康状况良好和无病、体质较弱的学生应将目标定为增进健康不患病，医药费为零；有不同疾病的学生视其具体情况而定。

7. 计划中时间分配的重要性

时限是计划的要素，学生时期的计划可以是学期计划、学年计划，也可以是整个大学期间的计划。没有时限的计划就不叫计划。制订计划就是为了提高效率，效率是用时间来衡量的。要提高效率，充分利用时间，就应该做到：要有一张自己的作息时间表，表上要明确课余时间的安排，包括锻炼、早读、作业、社团活动、吃饭、处理个人内务的时间分配；课程的学习要有一个时间的分配和限额，重点课程、非重点课程、选修课程所花时间的比例要适当；充分利用节假日，学生期间不能有假就休。按一学年计算，寒暑假、“十一”长假、“劳动节”、清明节等、双休日加起来是 5 个月，这么多自由支配的时间，一定要纳入学年计划。有些学生没有利用这些时间，到头来还说时间不够用，这是时间无计划的表现。

8. 自我激励，执行计划

各种内外因素常常会干扰计划的落实，所以执行计划需要不断自我激励，用决心和毅力去排除干扰，这样计划才不会落空，理想才能变成现实。

二、建立合理的知识结构

未来的世界是人才竞争的世界，衡量人才素质的根本标准就是他是否具有学习能力。因此，学会学习是我们生存和发展必备的能力和素质。

何谓“学会学习”呢？《大学》中有这样的话：“知止而后有定，定而后能静，静而后能安，安而后能虑，虑而后能得。”托尼·巴赞在《完善记忆力》一书中指出：“如果你想记住什么，你要做的就是将它与已知或已记住的东西联系起来。”这些典籍和名人都说明了学会学习的重要性。

目前，大学生就业难的问题已被社会广泛关注。因为当今世界，科学知识迅猛增加，科学技术突飞猛进，导致社会职业不断更新和工作岗位的合理流动，这就客观地要求在校大学生必须学会学习，加快提升学习能力，否则就必然被淘汰。顺应社会之要求，大学生们要树立忧患意识，转变学习观念，训练必备的学习能力，关注学习内涵与方式的变迁，才能顺势而为，随机应变，赢得职场中的永久胜利。

（一）合理知识结构的内涵

合理知识结构是指一个人所拥有的知识的种类、深度及其合理的组成，它是由诸多要素组合而成的有序列、有层次的整体信息系统。包括基础知识、专业基础知识和专业知识3个方面的内容，所具有的合理知识结构的内容要适应职业对知识结构的要求。一个人的知识越多，知识结构越合理，相应的创造能力就越大。一般来说，不同的学科和专业对其毕业生有着不同的业务能力要求，但无论什么专业的大学毕业生要顺利就业，并尽快有所成就，都必须具备一些共同的基本能力。许多单位在用人方面都会提出相同的要求：学习好、文笔好、外语好、计算机操作能力强等，这反映了用人单位的选才标准。

1. 专业知识

专业知识是知识结构的核心部分，也是科技人才知识结构的特色所在。所谓广博精深，是指大学生对自己所要从事专业的知识和技术具有一定深度、一定范围的深入研究，对概念体系、理论体系、研究方法、学科历史和现状、国内外最新信息等都要了解和把握。同时，对其专业邻近领域的知识也要有所了解，善于将其专业领域与其他相关知识领域紧密联系起来。大学生只有建立既广博又精深的合理知识结构，才能开阔思路，日后的发展才有后劲，也才能在事业上有所建树。

2. 基础知识

基础知识是知识大树的躯干，是知识结构的根基，大学生无论选择何种职业，也不管要向哪个专业方向上发展，都少不了宽厚扎实的基础知识。特别是随着科技和经济的高速发展，大学生在择业、就业上已不可能从一而终，职业岗位随时变动的情况不可避免，要适应变化，必须靠扎实宽厚的基础知识。

现代各类职业都要求大学生的知识量大，知识面宽，其知识结构中能以反映当今科学技术发展状况的新知识、新信息为主，能学以致用，个人也有很强的竞争实力。反映此要求的一个很明显的例子是，目前用人单位普遍要求毕业生除了能熟练运用所学专业知识的同时，还要能够熟练地运用一门外语和使用计算机。此外，毕业生如能掌握一技之长，如书法、绘画、文体、驾驶、公关等，这也将增加其求职的成功率。

（二）知识结构的几种模式

大学生应具有合理的知识结构，不存在一个固定的、普遍的适用模式。目前，学术界提出的比较有代表性的知识结构模式有3种。

1. 宝塔形知识结构

把基础理论知识形象地比喻为宝塔的底部，然后从下到上依次由专业基础知识、专业知识、学科前沿知识构成，宝塔顶部是主攻或从事的职业目标。这种知识结构模式强调基础理论的宽厚扎实和专业知识的广博精深，容易把所具备的知识集中于主攻目标上，有利于迅速接近学科前沿和从事纯理论与应用科学的研究工作。

2. 网络型知识结构

网络型知识结构以所学的专业方向为中心，把其他与该专业接近的，有着较大相互作用的知识作为网络的各个节点，相互连接形成适应性强、能够在较大空间发挥作用的知识结构。这种知识结构能使专业方向目标处于网络的中心，并侧重与专业相关联的系统知识的辅助作用，在运用知识时还能充分发挥整体知识的协调作用。

3. 帷幕型知识结构

帷幕型知识结构是指一个具体的社会组织对其组织成员在知识结构上有一个总体的要求，而作为该组织的个体成员，将依其在组织中所处的层次，在知识结构的要求上又存在着一些差异。这种结构对于求职者的启迪是，他们在寻找职业的过程中，不但要注意所选职业类型整体上对于求职者知识结构的要求，同时还要了解所选职业岗位在其所在社会组织中的位置及具体层次，以此来调整自己的知识结构，增强就业后的适应性。

（三）构建合理的知识结构

1. 要树立知识资本的新观念

当今知识的传播和应用速度前所未有的，过去几百年的知识积累和转化到应用的过程，现在只要十几年的时间。知识转化为应用的程度，决定了经济的发展速度和能力，知识在创造财富的过程中所发挥的价值日益提升，成为重要的资源。正是这种观念的兴盛，企业的人才战才愈演愈烈。我们要想在将来的激烈竞争中站稳脚跟，甚至实现更高的职业理想，就必须树立知识资本的观念，重视完善自身的知识结构。

2. 要树立知识管理的新观念

知识管理被人们高度重视，成为企业的重要管理项目，特别在技术密集型企业，知识管理的存在与否，将直接影响企业核心竞争力的形成。个人知识管理的核心目标是使知识资本得以体现和增值。大学生要在理解学习的动机、社会的需求、培养运用知识的能力的前提下，进行阅读上的积累，并找到知识增值的有效方法，提高可持续发展的能力。

3. 要处理好职业理想与社会需求的关系

许多人会认为最佳的知识结构来自于社会需求，因此从职业场所来观察热门行业的所在，计算机热的时候拼命学计算机，MBA 热的时候又拼命报读 MBA。从宏观上讲，以市场为导向的这种知识结构调整是有一定道理的，也能使人才的供需得到更好的平衡，但就个体而言，更应该结合自己的优势来安排，在个人知识管理上，不能简单地从市场需求出发，而应发挥个人潜能，把个人的兴趣爱好融合在事业之中，这才是更好的管理目标。也就是说，个人知识管理的动机应该是最大限度地发挥自己的潜能。

4. 要合理评估自己的知识结构和知识价值

在管理学上有一条黄金定律，称为“木桶定律”，它描述一只水桶能装多少水由最短的那一块木板决定。要提高木桶的装水量有两种方法，一种是把“短木”加高，另一种是把木桶倾斜。加高最短的木板对提高装水的容量肯定是有效的，而把木桶倾斜能否取得效果则要看这块“短木”所在的位置及比例，因为把木桶倾斜最多只能装半桶水，因此，把“短木”加高才是最好的方法。在个人知识结构方面，这条定律也同样成立。无论是专家还是知识面极宽的人，其知识的发挥机会与其知识结构直接相关，并且总是存在瓶颈，在能力发挥方面会受其制约。要想构建合理的知识结构，优先弥补的也应该是知识结构方面的“短木”。因此，只有对自己的知识结构和知识价值进行合理的评估，才能尽快找到自己的短项，并及时加以弥补。

5. 要处理好知识积累与知识应用的关系

知识积累的价值最终要体现在运用上，在个人知识结构优化上，不能只关注知识积累，也应该关注知识能量的释放。知识应用体现在整个学习过程中，包括进行实验、课程设计、毕业设计、生产实习、社会实践等活动中。在知识应用的过程中，不仅可以帮助我们对知识进行再加工，形成应用知识的规则意识，还会帮助我们纠正知识积累过程中出现的偏差，进一步指导我们对知识结构进行整理和优化。“不怕没有知识，就怕没有常识”，学习知识的最终目的就是要把知识变为我们自身拥有的常识，因为常识更能被我们自觉地运用，其效能更高。一个人的知识体系其实是可以转化为其常识体系的，不断运用知识的过程就是把知识内化为常识的过程，常识越多运用能力也就越强。

6. 要选择新的学习方式

要建立合理的知识结构，必须摒弃被动的求学模式，选择新的学习方式，敢于质疑，勇于思考。质疑是创造发明的开端，牛顿就是问自己“苹果为什么往地上掉而不是往天上飞”才引出他的万有引力定律的。因此，拥有了知识，还应经常设问质疑。学习要勤思考，勤思考才能发现问题，勤思考才能出成果。

建立合理的知识结构是一个有意识的、自觉的、长期的实践过程，是渐进的、只有开始没有终点的过程，没有捷径可走，其基本途径只能是学习和积累，必须持续不断地付出艰辛的劳动。每一位大学生只有采取适合自己的科学方法，并且不断努力、刻苦耕耘，才能建立和完善自己的知识结构，为顺利地成才、择业打下良好的基础。

三、学会做人，学会做事，提高综合素质

（一）学会做人

做人，是我们从孩提时期一直到长大成人都在学习的学问。在我们蹒跚学步、咿呀学语的时候，父母就开始充满希望地引导我们要学做一个好人，不要学做坏人；并在后来的日子里不断地告诉我们应该如何为人处世、待人接物。在学校，教师在传授知识的同时，常常谆谆教导我们要学做一个有所作为的人，不要做一个平凡庸碌的人。

1. 做人的基本标准

人的问题，做人的问题，是人人都熟知的，也是个老生常谈的问题。但最熟知的，并不一定是最了解的，还往往因为熟知反而不去深入思考。按照哲学的概念，世界是由物质组成的，但是，你不能把人当作物，也不能把人不当作物，这就是人的奇特性。人与动物不同的是，每个人都是双重的生命体：一重是自然的生命体，它标志着人的存在，人的生命是最为宝贵的，失去了生命，也就失去了人的现实存在；另一重是人类的社会生命体，这是人的第二生命，这个生命虽然是无形的，但它是人之所以为人的标志，并且体现着人的价值，对人更有永恒的意义。

人有两重生命，就要经历两次生成。一次是从母体中获得肉体生命。人要做人，还得经历第二次生成。孟子说：“人之所以异于禽兽者几希，庶民去之，君子存之。”人之所以异于禽兽者，即是人之所以为人者。做人的确很不容易，然而人的崇高性、人自身的价值也就体现在这里。

身体发肤，受之父母，这个生命体是自然的，是先天的，我们无法选择。但做人是做好人、做有价值的人，还是做坏人、做不道德的人却是我们可以选择的。孔子说，“吾十有五而志于学”，就是指人必须接受教养学习做人，然后才能成人。大学学习生活，一方面是学习今后的生存技能和本领，另一方面是学习未来的做人知识和素养。

学习做人非常重要。不知道如何做人，就不能真正掌握生存本领；不知道如何做人，就不能成为一个纯粹的、有道德的人；不知道如何做人，就不能成为一个高尚的、有价值的人。

在人的一生中，要经过许多十字路口，经历多次重要的转折。其中重要的转折之一就是从中学校到大学，要面临环境、学习方式，以及价值观、理想信念等方面一些根本性的变化。另一重要的转折，是大学毕业后走向社会。这对于大多数人来说，是人生第一次离开学校接触社会，第一次以一个独立的个体去面对社会提出的各种各样的要求，去承担个人应该承担的责任，扮演各种各样的社会角色。这两次相隔不远的转折，对人的一生和学会做人起着重要或决定作用。

2. 做一个什么样的人

学习做人是人之为人的最基本素质。逐步确立科学的人生观、社会观、价值观，并不断提高思想觉悟，努力做一个有道德、全面发展、和谐健康、适应社会需要和发展、有益于人民的人。

（1）做一个有道德的人。道德是一定的社会阶段形成的，人们共同生活及其行为的准则和规范。道德通过舆论对社会生活起约束作用。社会学习理论认为，道德判断取决于社会学习而没有固定的发展阶段。人格的形成具有整体性，各人的性格各有特点。环境、行为和人的交互作用对人格的形成发挥着重要的作用。做一个有道德的人，在一个人的一生中至关重要，因为一个人学业上的缺陷并不一定会影响他的一生，而道德、人格上的缺陷，却可能贻害他的终生。学会做人应从基本的道德要求做起，自觉培养自己的道德情感和道德意志，并逐步培养自己的道德观念，必须做到知、情、意、行统一。不能只讲动机而不计效果，也不能只根据效果去判断其善恶。要注重道德认知，处理好知与行的关系。要树立远大的理想，提高行动的自觉性，注意实际行为的锻炼，在实践中增强道德情感、意志力，自觉遵守行为规范、服从纪律，使自己成为有理想、有道德的一代新人。

（2）做一个全面发展的人。苏霍姆林斯基所理解的全面发展，首先包含多方面的发展，必须使德、智、体、美、劳等方面都得到发展，哪个方面都不能忽视。其次，它更体现着发展的深度和广度。大学

生应该在身体和心智方面得到合理有效的发展,不能偏废。身心健全,对每个人来说,是不可缺少的,是“学会做人”的最低要求。我们既不能四肢发达,头脑简单,也不能是头脑聪明但“弱不禁风”,更不能带着脆弱、病态的心理进入社会。苏霍姆林斯基指出,通过教育使受教育者在智力、品德、身体、美感和劳动等方面都具有一定的条件,或达到一定要求才可称得上实现了全面发展。随着知识经济的发展,人才资源将是未来世界的主要资源。从这个意义上讲,培养学生做一个全面发展的人,是关系到现在和未来人才素质的大问题,已成为学校德育关注的焦点,也应该成为每个大学生努力的方向。

(3) 做一个和谐健康的人。人,自始至终生活在群体、生活在大自然之中。人,不是只为自己活着,而是社会的一员,是自然界的一员。所以,一个心理健全的人,必须学会与人相处,与自然相处,做一个和谐健康的人,只有学会了与他人相处,工作、学习生活才能够时时顺心、事事顺手。与他人相处的基本要求是:文明修身,彬彬有礼;心胸开阔,能容人,学会与人相处应该具备的优良品质,如自尊和尊重他人、理解和信任、同情与人道等。和谐的人际关系能使人开朗、热情、坦诚,发展友谊,不和谐的人际关系则使人情绪低沉,轻者会产生孤独、空虚、焦虑、恐惧感,重者会发展为多疑、嫉妒、敌对、攻击的心态和行为。

做一个和谐健康的人,应该学会关心他人。关心他人比关心自己更为重要。有的学校对学生进行“五心”教育:忠心献给祖国、爱心献给社会、关心献给他人、孝心献给父母、信心留给自己。这对我们很有启发。做一个和谐健康的人,和谐地与人相处,并不等于放弃原则。在日常的人际交往中,既不能孤芳自赏,也不能随波逐流,要在尊重他人、尊重自己的原则下,使自己的行为与朋友、同事、同学协调一致。

(4) 做一个能适应社会需要和发展的有用的人。这里面包含着 3 层意思:首先是“有用”,其次是“能适应社会需要”,再者是“能适应社会发展”。要成为有用的人,就必须有文化、有知识、有道德、有修养、有一技之长。而要成为社会需要的人,除了要有知识、有技能,且所掌握的技能必须是社会所需要的之外,还必须具备适应社会需要的一些品质。所谓适应,就是使自己的要求切合社会实际,使自己的行为符合社会共同规范,使自己的思想、心理、行为与社会环境协调。社会总是在变革中前进的,人也是在不断适应的过程中成熟起来的。每个人在成长过程中都要注意心理和生理的协调发展,这样才能在学习、考试、交友、入党、升学、择业以及家庭出现突发变故等情况时保持镇静的情绪和清醒的头脑。要努力使自己具备竞争意识、法制意识和创新意识,有开拓进取的精神,有危机感和使命感。

(5) 做一个有益于人民的人。要成为一个有益于人民的人,首先应该形成以“为人民服务”为核心的社会主义道德,做一个有道德的人。“为人民服务”就是要站在人民的立场立身处世,以人民的利益为言行宗旨。它并不是什么高不可攀的事,在日常生活中,其实“人人都是服务对象,人人都为他人服务”。每个人在为他人服务的同时,也享受着别人为自己的服务。只要从这种思想出发,堂堂正正做人,认认真真做事,就是在为人民服务,就能使生活无限精彩和充满意义。

(二) 学会做事

在经济全球化、政治多极化、文化多样化趋势日益明显的当今世界,越来越多的国家都不约而同地把对青年一代的教育放在了更加突出的位置。为探索适合的培养途径,各国都做出了自己的努力,联合国教科文组织也长期致力于这一领域的工作。20 世纪末,联合国教科文组织展望 21 世纪的发展,提出了一系列面向未来的教育战略对策,其中不少精辟论断在今天看来仍然具有重大的指导意义,如众所周知的“四个学会”,即 1996 年由德洛尔代表 21 世纪国际教育委员会所做的报告中提出的“教育的四个支柱:学会认知、学会做事、学会生存、学会共处”已成为世界教育界共同的精神财富。

2005 年 5 月,联合国教科文组织职业教育中心协助国际教育和价值观教育亚太地区网络,编辑出版了一本重要的参考书——《学会做事》。“学会做事”这一理念对新世纪教育的实践尤其是对我国高等教育的培养目标产生了深远的影响。

“学会做事”旨在培养大学生处理事务的工作能力,这是大学生日后走向社会所必需的基本素质。

传统意义上的“学做”，更多地与通过职业技术训练养成劳动技能联系在一起。现代意义上的“学做”，要着眼于 21 世纪知识经济对劳动力的要求和终身学习社会对公民的要求，从更深的层次上去把握。

1. “学会做事”的含义

对于将要成为未来社会主人的今日学子来说，“学会做事”至少具有 3 种新的含义。

第一，在未来“生产”过程日益“非物质化”、日益“智力化”的知识经济中，“学做”将从学会掌握某种职业的实际技能，转向注重培养适应劳动世界变化的综合能力（个人素质），其中包括狭窄的劳动技能以外的合作精神、创新精神、风险精神、交流能力等。

第二，在以知识、信息为基础的服务业（包括金融、咨询、管理服务和教育、卫生、社会服务等）将占越来越大比例的未来产业经济中，人与物质和技术的关系将降至次要地位，而人与人之间的关系，即“服务”的提供者与使用者之间的关系将居于首要地位。因此，“学做”主要不是指获取智力技能，而是指培养社会行为技能（包括处理人际关系、解决人际矛盾、管理人的群体等能力），而这些技能主要不是从课堂上和书本中去学习的，而更多地要从工作实践和人际交往中去培养。

第三，“学会做事”是要培养受教育者处理一般事务的工作能力。其实不管是从事基础研究还是行政事务管理、规划设计、产品开发、营销策划、教育教学改革等，都是在做事。对于一些简单的事务可能只需稍加思索就能够找到合理的解决方案，而对于一些复杂问题和事务的处理，往往需要遵循一定科学的、可行的程序才能够得到比较完善的解决。经实践证明，处理各种事务比较科学、可行的程序大体如下：首先，对该事务或问题的现状与发展趋势进行调查研究；其次，根据已经掌握的情况，对各种解决方案进行优选，然后制订周密的实施计划；再次，在计划实施的过程中，根据具体情况对计划及时做出调整；最后，保证该事务或问题得到比较完美的解决。

2. “学会做事”所需要的能力结构

“学会做事”旨在培养大学生处理事务的工作能力，这是大学生日后走向社会所必需的基本素质。学会做事与其说是掌握胜任某项具体工作的“本事”，不如说是在“求知”过程中养成的科学素质的基础上，培养适应未来职业（工作）变动的应变能力、在工作中的革新能力，以及在具体的市场环境中创造新就业机会（自己当自己老板）的能力。

（1）开拓创新能力。开拓创新能力是人们利用已经积累的丰富知识，通过各种智力因素不断地探索研究，提出新颖独特的理论，创造出具有社会价值的新产品的能力。开拓创新能力无论是从社会经济发展、科技进步，还是用人单位的发展来讲，都是必需的，尤其是对于大学毕业生在今后个人发展中获取成功更是大有裨益。

大学生毕业后在实际工作中，将会遇到一些前人从未问津的新课题，如果谁具备了开拓创新能力，谁就能够对这些问题进行科学的分析，抓住本质提出新的方案，获得创新成果。著名物理学家诺贝尔奖获得者温伯格说：“不要安于书本上给你的答案，要尝试发现与书本上不同的东西，这种素质可能比智力还要重要。”大学生在校期间应自觉地培养这些能力，为走上岗位后创造性地开展工作打下坚实的基础。

（2）专业技术应用能力。大学毕业生虽然掌握了许多专业知识和技术，拥有较为扎实的理论基础，但是这些知识与技术应能在实践中指导与改造物质世界、达到预期目标的活动，只有这样才能体现大学学习的价值。这就是说，大学毕业生不仅要具有一定的发现问题、分析问题的能力，还应具有较强应用专业技术解决实际问题的能力。

在实际工作中，尤其是在企业生产第一线工作的大学生，其实际动手能力的强弱将直接影响到其在该单位的自我发展前景，以及在工作中体现自我价值程度的能力。例如，作为一名科技人员，只懂得技术原理是不够的，没有操作能力在很多情况下是不能完成技术任务的。大学生要提高自己的动手能力，关键在于多思考、多观察、多进行有意识的训练。有意识地多观察、多接触，就可以掌握一些基本的操作程序和技巧，掌握正确挑选、使用工具的本领。大学生要利用在校期间的大好时光，珍惜每次教学实践、实习环节。利用第二课堂活动、科技兴趣小组、勤工俭学、搞科研项目等机会，着力培养和提高自己的实际动手能力，以满足今后工作的需要。

(3) 奋发向上的竞争能力。在现代社会中,由于人们知识技能的激增与强化,这种本能的潜质在人们身上变成顺利完成某种活动的明显的心理特征,因而也变成了人们的一种能力素质。

竞争不是单纯地为了打败竞争对手,而是为了共同努力、促进生产发展和社会进步。随着社会主义市场经济的发展,我国的市场竞争日趋激烈,而市场竞争归根到底是人才的竞争。充满竞争的市场需要具有较强竞争力、掌握先进思想与技术的大学生。我们要想在竞争中取胜,必须强化竞争意识,一方面要克服焦虑、自卑、怯懦、优柔寡断等心理障碍,敢于参加竞争,大胆地与竞争对手比高低;另一方面,平时必须注意积累丰富的知识,建立合理的知识结构,培养科学的思维方式,积极全面地发展自己的各种实际能力,全面提高自身综合素质。

(4) 果断的决策能力。决策能力就是大学毕业生在面对错综复杂的问题时,能否及时果断地做出正确的判断和科学地选择解决问题方案的一种能力。

对于大学毕业生来说,走出校门步入社会是人生的一大转折点,面临求职择业,何去何从的紧要关头,一方面,要认真听取他人的意见和忠告,另一方面,应清楚地认识到今后人生旅途主要靠自己不懈努力来完成,需要对自己所处的环境、自己的能力有一个正确的评估。因此,在大学学习工作期间就要有意识地培养和训练自己的决策能力,从日常小事做起,培养自己多谋善断的能力,日积月累,当以后遇到重大问题需要抉择时,才不至于无所适从。

(5) 适应社会的能力。当前许多大学毕业生胸怀美好的憧憬、怀着宏图大志进入社会,但刚与就业市场接触就有不适感,具体表现在:对介入就业市场有恐惧心态,或畏缩,或困惑,或彷徨;有些则是定位不当,好高骛远,方法不对,眼高手低,虎头蛇尾,错失许多就业机会。但深究其原因就会发现导致这一现象产生的真正原因是当代大学生缺乏适应社会的能力。首先是大学生适应社会的意识不强,常常对真正的社会生活做了简单的或片面的估计,一旦出现反差便产生不适。其次由于社会、家庭和大学生个人等方面综合的原因,某些大学毕业生平时不注意本身综合素质的提高,因而步入社会后发现自己的特长不能充分施展,满足不了社会的多种需求,自己的价值很难在现实社会经济活动中得以发挥。

大学毕业生要想提高自己适应社会的能力,一方面要努力提高自身的整体素质,以适应社会多层次、多方面的需要,为择业创造“加分”录用的良好条件;另一方面要以积极主动的态度接纳现实社会,适应社会,缩短适应期,实现人生理想。

(6) 人际交往能力。在社会主义市场经济发展的今天,人们不仅重视自己工作技能的提高,也会越来越体会到社会交往的重要性,在人际交往过程中获取知识、信息和他人的帮助,获取情感的满足和心灵的安慰。

社会上人际关系远不如学校中的同学、师生关系那么简单。大学生毕业后步入社会,要与各种各样的人发生这样或那样的关系,能否正确、有效地处理、协调好职业生活中人与人之间的各种关系,不仅影响一个人对环境的适应状况,而且影响其工作效能、心理健康、生活的愉快和事业的成败。因此,大学毕业生自觉地培养良好的人际交往能力是非常重要的。

(7) 表达能力。对于大学生来说,表达能力的重要性是不言而喻的,不仅在工作中,如计划、总结、工作汇报、设计说明、通知、申请等都需要,而且在择业时自荐信的撰写、个人材料的准备、面试时回答招聘人员的问题等每一个环节都发挥着不可低估的作用,甚至在日常生活中交流思想、讨论问题、互通情况时不注意表达能力的培养,即便有再好的见解和办法,表达不确切、不清楚,也会直接影响本领的施展。

因此,大学生在校期间应注意自己的文学修养,积极地创造条件锻炼自己,不断培养 and 提高自己的表达能力。

(8) 组织协调能力。每个人在将来的工作中都不同程度需要与其他单位和个人进行协作,这就要求其具有一定的协调才能。而且随着大学毕业生就业制度的改革,具有一定交往能力和组织能力的大学生将越来越受到用人单位的普遍欢迎。当前许多单位在挑选大学毕业生时,在注重学习的学业成绩的同时,格外青睐担任过学生干部工作,或者参加社会工作的学生,认为这些人比较容易沟通,比较容易适应社会组织的工作运行要求。因此,无论哪个专业的大学生都应积极参加社会活动,不断增强自己的组织能力,以适应时代的客观要求。

（三）提高大学生综合素质

改革开放以来，全国高校逐步发挥实践育人的优势，广泛开展丰富的课内外活动，大力提高大学生的综合素质。培养大学生综合素质，有利于形成大学生自觉参与素质教育的积极导向，有利于增强大学生自主创业就业的意识和能力。

1. 培养大学生综合素质的意义

培养大学生综合素质是高校适应新形势的要求，是推进素质教育的一个具体措施，同时也是促进高校参与素质教育工作规范化和制度化建设的有效形式。具体来讲，培养大学生综合素质有以下几方面的意义。

（1）培养大学生综合素质是服务经济社会发展的需要。当前，国与国之间的竞争越来越激烈，其关键是人才的竞争。我们要实现中华民族伟大复兴的目标，需要千千万万的高素质人才。我们国家正处在全面建成小康社会、加快推进社会主义现代化的新发展阶段，实现中华民族伟大复兴的重任，需要培养和造就大批优秀人才，从而缩小同其他发达国家的差距。为此，一方面需要在校大学生有把我国在21世纪中叶建设成中等发达国家而努力奋斗的雄心壮志，另一方面还必须有一个好的机制来保障、激励大学生朝这方面努力。实施“培养大学生综合素质”有利于激励大学生全面提高素质，有利于培养和造就大批社会主义建设者和接班人，有利于培养和造就大批创新人才，是一个比较好的机制。

（2）培养大学生综合素质是服务素质教育的需要。素质教育是一项大的系统工程，需要全社会的参与。高校是对大学生实施素质教育的重要力量，培养大学生综合素质是高校服务素质教育的一个重要举措和有形载体。通过课程设置和各种学生活动载体，将使高校参与素质教育、服务素质教育、推进大学生提高素质教育的工作有形化、具体化。培养大学生综合素质有利于建立青年学生健康成长的正确导向，有利于整合校内外资源支持大学生素质拓展，有利于提高大学生就业和自主创业的能力，更重要的是能够把课堂内外、校园内外的教育有机地结合起来，产生良好的互动效应。通过实施素质拓展计划，尤其是通过证书，把素质教育贯穿于课内课外、校内校外，把素质教育贯穿于大学生成长的整个过程。

（3）实施“培养大学生综合素质”是服务青年学生成长成才的需要。随着我国经济社会的不断发展和改革开放的进一步深化，当代大学生生逢盛世，赶上了一个好的时代。一方面，他们有着比以往更多的发展机会，施展才华、建功立业的舞台更广阔了；另一方面，激烈的国际竞争也给大学生带来了挑战。首先对大学生的素质要求高了，他们要有较高的科技文化素质，要有良好的心理素质，还要有健全的法律素质、良好的道德素质和广阔的国际视野。其次，大学生还面临着就业竞争的压力。大学生就业在新增劳动力就业机会当中所占比例很高。大学生数量增加得越多，在相对有限的就业机会中竞争就愈激烈。大学生怎么去面对？关键还是提高自身素质。把提高综合素质作为一个宏观的发展方向，既有利于提高大学生的思想道德素质，有利于提高大学生的科学文化素质，有利于增强大学生的适应能力，也有利于增强大学生的竞争力。

（4）培养大学生综合素质是高校人才培养工作适应新形势发展的需要。在新形势下，人才培养工作面临着很多新的情况，首先是高校大学生发生了深刻的变化。例如，学分制的全面推广，班级功能的相对弱化，大学生公寓的普遍建立，大学生的流动性增强，大学生的选择性增强等，在这样的情况下，怎样提高大学生综合素质培养的效果，扩大覆盖面，是高校全面育人工作当中必须着力解决的问题。

2. 大学生综合素质的培养和提高

在求职场上，我们经常看到这样一种情形：在同等学力的毕业生中，多一种外语能力或多一种计算机能力、多一种写作能力或多一种公关能力，都会引起招聘单位的特殊兴趣。用人单位最感兴趣的毕业生是既拥有社会职业所需要的专业知识，又有多种较强社会能力的毕业生。一般来说，不同学科和专业对毕业生有着不同业务能力要求，但无论什么专业的毕业生要顺利就业，并尽快有所成就，都必须具备一些共同的基本能力。大学毕业生求职择业的竞争说到底知识、能力和素质的竞争。大学生要在激烈的人才市场竞争中取得成功，就必须在构建合理的知识结构的同时，花大力气提高自己的综合素质，培养就业的各种基本能力。

(1) 思想道德素质的培养与提高。

① 树立辩证唯物主义和历史唯物主义的世界观。世界观是人们对包括自然界、社会 and 人类思维在内的整个世界的总的根本看法或观点。哲学是一种世界观，是理论化、系统化的世界观，是关于如何认识世界和改造世界的根本方法的学说。人们用世界观指导自己的认识与实践活动。

当代大学生只有认真学习马克思主义哲学才能树立正确的世界观，把握认识世界和改造世界科学的方法论，不断提高自己的认识水平、实践能力和对人生的强烈责任感，勇于战胜各种各样的困难，乐观地对待人生，以积极乐观的心态看待世界，面对人生，胸怀远大的追求，珍惜生命，热爱生活，勇于拼搏，锲而不舍，奉献社会。

② 正确认识道德品质形成和发展规律，在道德实践中培养良好的道德品质。道德品质通常称作品德或德性，是一定社会的道德核心、原则和规范等在个人思想和行为中的体现，是一个人在一系列道德行为中所表现出来的比较稳定的特征和倾向。道德品质是一个综合性范畴，由道德意识、道德信念、道德行为等要素构成。每个大学生都应正确认识道德品质形成发展规律，努力在基础文明建设中培养良好的日常行为习惯，在校园文化建设中升华自己的道德情感，在集体活动中坚定自己的道德信念，在社会实践中锻炼自己的道德意志，在道德实践中培养孝敬父母、尊重师长，宽人律己、谦虚礼让，勤奋学习、学以致用，遵纪守法、诚实守信，公正无私、见义勇为的良好道德品质。

③ 努力践行社会主义道德规范的基本要求。社会主义道德规范的基本要求，即爱祖国、爱人民、爱劳动、爱科学、爱社会主义。“五爱”反映了社会主义社会公有制经济和政治关系的客观要求，是为人民服务道德核心和集体主义道德原则在人们道德生活中的具体体现。爱祖国反映了社会主义国家的公民与祖国之间的关系。爱人民反映了社会主义国家的公民与人民之间的关系，爱劳动反映了社会主义的公民对待劳动的态度，爱科学反映了社会主义国家的公民对待科学的态度，爱社会主义反映了社会主义国家的公民对社会主义制度的关系。“五爱”作为一个完整的道德规范体系，是现实性与理想性的统一，也是群众性和先进性的统一。每位大学生应自觉地践行“五爱”基本道德要求。

④ 努力实践社会公德、职业道德、家庭美德。社会公德、职业道德和家庭美德既是社会主义道德核心、道德原则和道德基本要求的体现，也是社会主义道德建设的着力点和主要内容，是大学生加强道德修养，培养良好品德，提高道德素质的基本环节和重要方面。

总之，只有积极投身社会实践，才能不断提升道德境界。社会实践是道德修养的基本方法，也是提高道德素质的根本途径，社会实践是道德修养的现实基础、正确道德观念的认识来源、道德修养的动力、检验道德修养水平高低的标准、道德修养的目的。要不断提升自己的道德境界，就要自觉地做到“慎思、慎言、慎行”，做到“自重、自警、自励、自律”。只有这样，才能使自己真正成为一个道德高尚的人，有益于人民的人。

(2) 科学文化素质的培养与提高。

科学文化素质是指个体所拥有的科学文化知识种类、深度和层次，且灵活、合理运用这些科学文化知识的一种水平，是外在的科学文化知识量在人脑中的反映和综合。科学文化素质是动态的，随着人们的不断学习而提高，随着无所事事的荒废而降低。随着社会主义精神文明建设的发展和社会的全面进步，时代向人们提出了提高全面科学文化素质的任务。发展无止境，知识无止境，学习也无无止境。大学生要提高全面的科学文化素质，应从以下几个方面去努力。

① 培养科学的思维方式。科学思维方式的培养不是一朝一夕完成的，更不可以认为是因一时的心血来潮得来灵感后，对事物有所顿悟得出的。这样得出的思维结果、培养出来的思维方式只会是片面的、非科学的。它不仅不会帮助人们提高解决问题的能力，反而会使思维者误入歧途，影响结果。因此，对于大学生来讲，必须注重科学思维方式的培养。

第一，加强哲学的学习。理性思维是科学的思维方式。哲学为人们提供方法，启迪智能。马克思主义哲学是关于自然、社会和思维发展的一般规律的科学，其理论内容是辩证唯物主义和历史唯物主义。马克思主义哲学作为科学的世界观和方法论，揭示了自然界、人类社会发展的规律，是人们认识世

界、改造世界的思维武器。同时，它也揭示了思维发展的一般规律。因此，当代大学生提高马克思主义的哲学素养，对于提高自己的理性思维能力、培养科学的思维方式是至关重要的。

第二，积累丰富的知识。“巧妇难为无米之炊”，一个人如果只掌握了较好的思维方式和理性思维的一般规律，而缺乏丰富的科学文化知识和有益的实践经验作为思维的基础，就不可能有科学的思维结果和有效地解决问题的方法。

“知识就是力量”，“科学就是生产力”，充分说明了一个人掌握的知识越丰富，科技成果和实践经验越多，他的思路就会更广阔、更深刻，思维的成果就可以更完全、更准确。例如，文化知识可以帮助人们在思维过程中准确地理解“文化资料、语言精髓”；历史知识可以给人以有益的借鉴，并可认知人类、社会、自然发展的轨迹和规律；逻辑学知识可以让人掌握思维规律、形式和方式，为人们奠定科学思维的基础；现在网络知识能让人在思维过程中更多地掌握信息等。因此，大学生要努力学习，发奋读书，更多地积累科学文化知识和实践经验，充实自己的知识“库存”。

第三，独立思考问题。独立思考，是指对每一个问题从头到尾，由理论到实践都经过自己的单独思考，但也不排斥经常参加讨论争辩。讨论争辩可以作为独立思考的补充，也能促进独立思考的严谨、全面和深刻。善于独立思考的人，既能集中别人的智能，又能超越前人的思想。

善于独立思考的关键在于有时间静下来深思。整天忙于事务而不思考，不仅工作搞不好，也谈不上思维能力的培养。独立思考需要多思，同时也要博学、善问、勤于钻研和重视思考方法。

第四，不断调整自己的思维方式。善于随时整理自己的思路、总结思维方法上的经验教训，这是培养科学思维方式的一个重要方面。一个人的具体思维过程是十分复杂的，得到某一正确认识之前，总是要犯各种各样思维方式上的错误，有时因概念不清，有时因判断有误，有时因不够灵活变通等；不断总结在思维上的各种经验教训，可以不断完善自己，大大提高自己的思维能力，逐渐培养起科学的思维方式。

② 提高人文素质。人文素质是指通过人文科学的教育和环境的熏陶，并通过自身的内化和发展而形成的内在品质和价值取向。大学生人文素质教育是以提高思想道德素质为根本，以提高文化素质为基础，进而提高大学生全面素质的一种教育理念，主要通过对大学生加强文学、历史、哲学、艺术等人文社会科学方面的教育，培养学生自尊自爱、自强自立的民族精神，培养学生高尚的道德人格和思想情操，培养学生审美情趣和审美能力，实现自身的完美，塑造学生的创造性人格和勇于开拓进取的精神，形成正确的人生观、世界观、价值观，促进其全面发展。人文素质是大学生诸多素质当中最基础的素质，对于其他素质的形成和发展具有很强的渗透力和影响力。长期以来，我国高等教育文理分离，理工分家，普遍重科技轻人文，造成学生知识结构单一，缺乏创造性活力，缺乏对社会、人生的完善理解，缺乏对复杂经济社会的适应和应变能力，缺乏社会责任感。因而一些有远见的科学家呼吁加强当代大学生人文素质教育，尤其是理工科院校应将人文素质作为素质教育的基础。钱学森先生曾经说过：“一个具有科学创新能力的人，不但要有科学知识，还要有文化艺术修养，文化艺术是科学创新的激活剂。”中科院院士、著名教育家杨叔子认为：“一个国家，一个民族，如果没有先进的科学技术，一打就垮；一个国家，一个民族，如果没有优秀人文文化，不打自垮。”这就是说，素质教育尤其是人文素质教育，关乎一个民族的生死存亡，一个国家的兴衰成败。因此，在专业课程教学中渗透人文精神，加强人文素质教育，将在很大程度上克服目前由教育的太专门化所造成的科学与人文的分裂，使 21 世纪高校所培养的学生既有科学素养，又富人文精神；既有专业知识，又有健全人格。

加强大学生人文素质的教育和培养，既是时代发展的需要，也是我国高等教育的基础要求和高等教育改革的基本趋势。这将是我国走向真正意义的文明的可靠保证，也是我们培养创新人才的保证。

（3）健康身心素质的培养与提高。

所谓身心素质，一般是指个体在先天禀赋的基础上，通过环境和教育的影响形成和发展起来的相对稳定的身心组织的要素、结构及其质量，包括生理素质和心理素质。健康是人们的第一财富，是人生发展的基础。身心健康是大学生实现人生理想和树立成才目标的必要前提，提高思想政治素质、道德素质、科学文化素质的必备条件。大学生要提高身心素质需从以下几个方面去努力。

① 加强心理素质的培养与提高。

第一,正确认识健康的科学内涵和大学生心理健康的社会标准。健康是以生理健康和心理健康相互协调为基础,且具有良好社会适应性三方面的有机统一。一个人只有生理、心理和社会适应几个方面都处于完满状态,才算真正的健康。

第二,培养高尚的个性心理品质,提高心理承受能力和心理适应能力。个性心理品质是人的内在综合素质,主要表现为气质、性格和兴趣三方面。高尚的个性心理品质可以增强心理健康的免疫力;每个人只有充分认识自己的心理状态,才能在实际生活中扬长避短,发挥优势,选择最适合自己气质特点的学习和工作方法,使自己的心理健康发展;每个人只有充分认识自己的性格特征,才能培养优良性格,改变自己对社会生活的态度和行为方式,改变自己气质的消极方面;每个人只有充分认识自己的兴趣,才能激发积极性,保持良好的心境,提高认识水平,增强活动能力,使自己视野开阔,心胸豁达,志气蓬勃,增强克服困难的勇气,形成良好品质。

心理承受能力是每个人身处逆境时的自我保护能力,是人们克服困难和战胜困难的心理前提。心理适应能力是一个人面对陌生环境的自我调节能力,是人们战胜自己并顺应环境的心理基础。良好的个性心理品质有利于提高人们心理承受能力和心理适应能力。

② 身体素质的养成。

健康的身体素质是学生职业发展的需要。大学生是生产、服务和管理岗位需要的一线工作人员,工作环境对职员的体质要求很高,没有强健的体魄,将来很难适应职业对员工体质的需求。身体素质是一个人最基本的素质,健康的身体素质养成依靠健康的生活习惯。学校以加强行为习惯养成教育,强化大学生的体能锻炼意识,提高学生的身体素质为己任,体现了学校管理者的高度社会责任感、对学生长远发展负责的态度,学生应该予以支持。

同时,身体健康和心理健康是互相关联互相依存的。如果加强锻炼,身体健康,精力充沛,心理上就会比较乐观,有利于保持良好的学习状态,积极地面对复习过程中遇到的各种困难。相反,如果身体不好,心理就会相对脆弱,也就容易产生恐惧、烦躁等不良情绪,容易怯场。

因此,为了养成良好的身体素质,在紧张的学习之余要坚持锻炼身体,养成良好的生活和起居习惯。平时除了上好体育课,参加必要的锻炼之外,还要制订自己的健身计划,要把锻炼身体作为大学生学习过程中的一件大事来做,使锻炼身体成为习惯。

第四节 阅读与训练



一、阅读材料

21 世纪中国社会的主导职业

任何行业都要经历从产生、发展、成熟到衰退的生命周期。对于哪些职业将在未来走俏,我国的人事管理机构根据全国各类专业协会的有关统计资料,对我国未来急需人才进行了分析和预测,认为我国未来的主导职业如下。

1. 会计类职业

随着社会经济的发展和财务管理规范化,社会上的各企事业单位对会计的需求也大大提高,会计也将成为各行业中的一个热门专业,社会地位和收入也较高。该行业的从业者应具有助理会计师、会计师和高级会计师等不同职称或专业资格认证,一般需要具有会计专业、财经专业、统计专业等专业的学历或学位,并通过国家的各等级的会计师资格考试,拿到会计师上岗的各种资格证书。

2. 计算机技术类

随着计算机技术的发展和广泛应用,计算机硬件、软件的开发、应用和维护成为社会各行业工

作的重要组成部分，急需配置技术人员从事计算机软硬件方面的安装、调试和维护工作。因此，在各行业（如银行、医院、政府部门、企业等）对计算机技术方面的专业人才的需求也越来越大，待遇也比较优厚，这些行业需要的专业人才包括计算机硬件工程师、程序员、网络管理员、系统维护专家及数据库管理人员等，这些专业人员一般需要获得计算机、信息技术、电子技术或相关专业的学历或学位。

3. 计算机软件开发类

计算机技术的普及促进了计算机软件业的飞速发展，软件开发成为计算机行业的重要开发领域，软件设计专家成为软件开发业热门人才。软件开发专家主要从事操作系统、开发工具、应用软件等计算机软件的开发工作，要求具有计算机软件专业或相关专业的学历或学位，并具有一定的软件开发经验。这项职业在未来相当长的时间里，将成为社会上的高技术和高待遇的职业。

4. 环境保护类

随着环境污染的加重和国家与公众环保意识的增强，社会对环境保护类专业的人才需求将呈直线上升趋势。环境保护具体包括环境监测、环境质量评价、环境治理（环境工程）和环境卫生等方面的工作，需要环境科学、地理学、生物、环境化学、环境工程学等方面的专业人才。

5. 中医和健康医学类

改革开放以来，我国的人均收入和生活水平有了大幅度的提高，人们对自己的生活状态和健康状况也越来越关注，健康医学也应运而生，医用保健品的市场也越来越大，中医学和健康医学将成为一个受大众关注的领域。由于西医对一些疑难病症的疗效不大，而中医在辩证治疗和整体治疗方面具有独到之处，而且与当今的生物制药领域有密切的关系。因此，社会对中医医师和健康医学人才的需求量将逐渐增加。通常这方面职业从业者需要获得生物医学或中医学专业方面的学历或学位。

6. 咨询服务类

当今社会是一个信息膨胀的社会，信息获取已经成为科学技术发展和商业运作的关键环节。社会分工的精细化和专门化促进了信息咨询和相关咨询行业发展，并成为社会发展和进步的一个主导职业。目前社会上的咨询行业有企业咨询、心理咨询、信息咨询（包括各种信息服务咨询）、教育咨询等。从事咨询行业的人需要具有教育学、心理学、管理学、信息科学、经济学等方面的学历或学位。

7. 保险类

社会经济结构的变化和各种不可预期的因素给人们的工作和生活增添了很多不确定的因素，这就需要有完善的社会保障体系，社会保障体系不断完善促进了保险业的发展，保险业的发展将人们生活中的不确定因素造成的损失降低到最低程度。社会对保险业务员、管理人员、精算师和索赔估价员的需要也不断提高，待遇也高于一般的职业。一般从事保险业的人员需要具有保险专业、金融专业、经济类专业、管理类专业的学历或学位。

8. 法律类

随着社会的发展和进步，法律法规也不断健全和完善，国家颁布的各种法律法规将越来越多、越来越详细，一般的老百姓对众多的法律条文不可能了解得很清楚，从事司法工作的政府机构（如法院、检察院）也需要高素质、高学历的法律人才。同时，为了更好地开展法律咨询和处理各种刑事和民事案件，律师在社会上的需求量将越来越大，律师行业将成为一个高智力、高社会地位和高收入的职业。从事律师行业的人需要具有法律或其他任何专业领域的学历或学位，并获得国家的律师资格证书。

9. 老年医学类

人口老龄化是全世界都面临的一个严峻的问题，我国也不例外。随之而来的就是老年人的医疗、社会保障、心理问题等一系列社会问题，如何解决这样一个庞大群体上述方面的需求成为了一个重要的、亟待解决的问题。其中老年医疗和保健是最为突出的一个问题，从事老年医学方面职业的社会需求也将大大提高。社会将急需医学、老年医学、健康保健和护理等方面的专业人才，来从事老年人医疗保健事业。如此大的社会需求也将为这个行业的从业者带来丰厚的经济回报。

10. 家庭护理和服务类

社会生活和工作节奏的加快使家庭成员的压力加大,照顾病人、老人和孩子成为年轻人和中年父母的沉重负担,家庭护理的需求量也因此大大增加。相关的热门人才为幼儿教师和家庭服务人员,这类人员通常不需要很高的学历。但是,对于这个行业的管理者,则需要具备社会服务、管理学等方面的学历或学位的专门人才。

11. 专业公关类

公关和企业形象设计对一个公司或企业的发展是至关重要的,公关行业因此成为极有发展前景的职业,该职业的从业者一般需要获得公共关系学、社会服务类专业、经济贸易类专业、管理类专业的学位,并具有相关的工作经验。

12. 市场营销类

市场营销对企业产品销售公关是非常重要的一个环节,在当今和未来社会发展中,产品的独立承销商和销售网络建立将成为企业运作的主要形式。这些承销商和销售网络同时负责为公司进行广告宣传和相应的技术或销售服务。证券及金融业、通信、医疗器械、计算机与网络设备、一般的商业机构(如商场)以经营商品或某一产品的企业或公司均需要市场营销方面人才。从事这方面的人员一般需要具有市场营销学、管理学、经济类专业的学历或学位。

13. 生物化学和生物技术类

生物化学和生物技术是近些年科学研究与生物技术开发的一个热门领域,该领域在生物制药、保健品开发、治疗疑难病症的药物的研制、人工蛋白质的合成等方面有巨大的发展潜力。该领域的从业者一般需要具有生物化学、生物技术、生物医学、分子生物学等专业的学历或学位。

14. 心理学类

我国已经将心理学列为21世纪重点发展的十几个学科之一。自1997年教育部在北京师范大学、浙江大学、华东师范大学等重点院校建立了心理学学科基础研究人才培养基地之后,国家在心理学领域的投入力度逐年加大,心理科学也逐渐成为一个受国家和社会关注的专业,在社会各行业中的需求量也不断提高,如从事市场研究、人力资源开发、心理咨询与心理治疗、学习障碍的矫正、教育心理学研究、人机交互作用的研究等均需要大量的心理学人才。在中国,心理学作为一个新兴的学科,也得到国家政府部门、社会各行业的广泛关注重视,并在社会的各领域中得到广泛应用。心理学方面的从业者需要获得心理学专业或应用心理学专业的学历或学位。

15. 旅游类

随着收入和生活质量的提高,人们对户外娱乐、休闲和旅游活动在经济和时间上的投入也逐渐增加,并促使旅游业迅速发展。旅游业是投入少收益高的行业,获取的利润较为丰厚。21世纪旅游业将迅速发展,人们在旅游方面的消费也将大幅度提高,随之对旅游代理公司的需求也将大幅度增加,同时也将带动相关产业的迅速发展,如航空公司、出租车公司、客轮公司、商业、宾馆和餐饮业等。旅游业的发展将促进社会经济的全面发展,旅游业也将成为国家重点开发的产业之一。该行业的从业者一般需要具有旅游管理学、地理学或相关专业的学位或学历。

16. 人力资源类

未来社会的竞争是人才的竞争,谁拥有人才谁将在激烈的竞争中拥有立足之地。在近几年的社会发展中,无论是政府机构还是企业,都建立了专门负责招聘人才的人事机构或人力资源部。其职能已不再是传统的人才档案管理,其主要的职能是招聘和培训员工,使人尽其才,物尽其用,最大限度地开发人力资源的潜力,创造最大的经济效益和社会效益。人力资源管理也因此备受企事业单位的重视,并成为政府机构和企业的重要职能机构,如人事部考试中心有专门负责公务员和企业人力资源开发方面的机构,在国内的企事业单位人才选拔和安置方面做了大量工作,开发了一系列人才选拔工具。在国内的新兴大型企业和国外的大公司中也都设有专门的人力资源部,负责企业和公司的各级人才的选拔和员工培训。在未来社会发展中,对人力资源专家的需求也将不断增大。从事这方面职业的人员需要具有人力资源管理学、心理学、管理学等方面的学历或学位。



二、操作训练

（一）训练题目

职业体验与访谈活动训练。

（二）训练目的

本次访谈是学生在校期间职业职业生涯规划的一个环节，目的在于使学生了解和认识社会需求、职业需求、职业环境和基本状况。

（三）训练要求

为帮助大家认真做好本次访谈工作，明确访谈的目的和意义，规范访谈的基本程序，现制定如下访谈提纲和访谈注意事项，请大家在访谈工作开展过程中严格遵守。

（四）训练内容

1. 访谈对象

- （1）所访谈企业的人力资源部门负责人或相关工作人员。
- （2）所访谈企业目前从事该职业或在岗的员工。
- （3）所访谈企业目前从事该职业的往届大学毕业生。

2. 访谈问题

- （1）访谈人力资源部门负责人或相关工作人员。

① 你认为在你的企业中从事这一职业需要具备哪些基本职业素质？例如，性格特点、一般能力、个人兴趣爱好、职业道德素养等。

② 你认为在你的企业中从事这一职业需要具备哪些职业技能？

③ 你的企业对应聘这一职业的应届大学毕业生有哪些具体的要求？

④ 请你结合企业的具体情况评价一下应届大学毕业生从事这一职业后的基本工作状况。

- （2）访谈企业目前从事该职业或在岗的员工。

① 你认为你所从事的这一职业需要具备哪些基本的职业素质？例如，性格特点、一般能力、个人兴趣爱好、职业道德素养等。

② 你认为你所从事的这一职业需要具备哪些专业技能？

③ 你能谈谈在从业过程中，遇到了哪些具体的问题和困难吗？例如，专业技能、人际关系、工作环境、工作待遇、个人性格等。

- （3）访谈企业目前从事该职业的往届大学毕业生，即一年前毕业生。

你能谈谈，在你刚刚步入工作岗位后，你遇到了哪些具体的问题和困难吗？例如，专业技能、人际关系、工作环境、工作待遇、个人性格等。

除以上规定的必问问题外，各位同学也可以根据访谈过程中的具体情况，酌情增加一些问题，使访谈内容更为切实、深入。

- （4）撰写“职业体验与访谈报告”在课堂上进行交流。



三、思考题

1. 什么是职业？职业具有哪些特点？
2. 如何理解当今社会职业的发展趋势？
3. 结合本章内容，谈一谈企业需要什么样的大学生。
4. 大学生通过哪些途径学会做人、做事，提高综合素质？
5. 合理的知识结构包含哪些内容？如何构建？

第二章 就业环境与就业指导

本章导读

随着我国社会主义市场经济体制的不断完善、高等教育的快速发展和人事制度改革、毕业生就业制度改革的不变化，毕业生的就业形势出现了不少新的变化。如何正确认识当前的就业形势和就业环境，对做好毕业生就业工作、确保毕业生顺利毕业具有十分重要的意义。

通过本章的学习，了解大学生就业形势；理解大学生就业难产生的原因；掌握就业指导的内容和意义；针对就业难的实际情况，结合自身情况采取有效措施进行规避。



第一节 大学生就业观念和就业形势



案例导入

某名校毕业生陈某与某集团公司经过双选、面试考核,终于进入签约阶段,协议书首先由毕业生本人签署应聘意见,该生在“应聘意见”一栏中写下了以下6条要求:①从事财会工作;②每周工作5日,每日8小时工作制;③解决户口问题,提供单身住房;④住房公积金、劳动保险、养老保险等相关支出均由公司负担;⑤每半年调薪一次;⑥公司不限制个人发展(如考研等)。单位鉴于以上条件不能完全答应,将协议书退回,并建议修改意见后再签。最终,该生因坚持自己的意见而未能被录用。

【案例评析】陈某未被上述单位录用,根本原因在于所提的要求过于苛刻。从该集团人事部门负责人那里获知,陈某提出的6条要求,有些我们是可以满足,也应该做到的,如安排专业对口的工作、8小时工作制、解决户口问题、提供各种福利等。但有的款项就无法答应,如每半年调一次薪,这种要求恐怕任何单位都无法答应。又如,“公司不限制个人发展”一条,从毕业生角度来看,提出这样的要求可以理解,但从用人单位来讲,在不影响正常工作的前提下,用人单位鼓励个人提高自身素质,但如果服务期内想考研就考研,不受单位任何约束,单位肯定是不能答应的。尽管陈某各方面条件都不错,但这种苛刻的条件单位是无法接受的。

一、大学生就业观念

高等教育的培养目标是为国家提供各项建设需要的高级专门人才。大学生是国家宝贵的人才资源,是建设国家、实现中华民族伟大复兴的主力军。随着我国高校招生规模的逐渐扩大,2014年全国各类高等教育毕业生规模为727万人,毕业生总量压力进一步增大;同时,用人需求结构性矛盾越来越突出,因此,毕业生就业观念需要进一步转变。

(一) 就业观念的定义

什么是就业观念?简单地说,就是求职者对社会环境和企业文化的认识。大学生对未来职业的认知、评价和价值体验一旦为实践所证实,被他人或社会认可,就会在他的头脑中强化,成为一种较为固定的看法和态度,就形成了一种新的就业观念。

就业观念对大学生择业具有导向和动力作用。它支配着择业主体对择业目标的期望、定位和选择,支配着择业主体的择业行为。因此,正确的就业观念能够指导大学生对职业进行正确的评价,进行准确的定位,进行合理的选择。反之,错误的就业观念将使大学生对择业产生过高或过低的期望,影响准确定位和进行合理的选择。

一般来说,就业观念形成之后,就会在一个较长的时间内发挥其导向和动力作用,左右着大学生的择业思想和择业行为。就业观念具有相对稳定性,但就业观念也是社会现象的反映,必然随着社会的变化而发生变化,折射出时代的变迁。在市场经济条件下,社会的人才观正在发生深刻变化,相应的当代大学生就业观念为了适应社会需要,也正在逐渐发生着深刻的变化。由于每个人的受教育程度、兴趣爱好、性格特点、生活背景各异,因此每个人的就业观念也不尽相同,具有独特性。

(二) 大学生就业观念现状分析

最新的一项针对大学生就业的调查显示,当代大学生就业观随着形势的发展正在悄然发生变化,具体表现为以下4个方面。

1. 重知识与创业,“官本位”逐渐淡化

在“选择就业单位的性质”问题的回答中,选择“自主创业”的同学已占21.8%,已超过选择“政府机关”占21%的同学,与此同时,绝大多数同学仍然看重事业单位,尤其是教学、科研等知识高聚集

型单位,而以往“政府机关”这一热门行业并未显示出优势。非国有企业已成为学生的重要选择,比例高达 31.9%,说明当代大学生对自主创业观念已基本接受,凸显对知识密集型单位的青睐,正逐步树立自主创业意识,不断适应社会发展需求。

2. 重经济待遇,更重发展前途

在“选择职业时考虑的因素”选题中,共设计了“行业发展前景”、“培训提高机会”、“施展个人才干”、“专业对口”、“出国机会”、“晋升机会”、“薪金报酬”、“福利待遇”、“工作时间有弹性”、“个人兴趣爱好”、“受社会重视”11个选项,对每一个选项我们又要求调查对象进行重视程度的选择。在众多的选项中,对“行业发展前景”的回答中,选择“比较重视”、“非常重视”的学生占 76.9%;对“薪金报酬”的回答中,选择“比较重视”、“非常重视”的比例不到 56.6%。很明显地表现出:绝大多数同学认为选择职业时“行业发展前景”、“施展个人才干”、“薪金报酬”3个因素起着关键的作用。可以看出,随着时代和社会的进步,新一代大学生的个体意识逐渐加强,更加注重自我价值的实现和关注生存条件。在就业观念上既重视经济待遇,把它作为生活的基础,同时更重视前途发展,有较强的事业心。

3. 择业目标趋向多元化

大学生的择业与就业观,制约着他们对职业的选择和对地域的选择。由于大学生就业观念和择业价值取向的多样性,导致了大学生选择职业的多元化倾向。折中多元化主要表现在两个方面:首先,是对未来从事职业领域的选择,在“您最希望从事的职业”问题答案中,选择“公务员”、“教师”、“经营管理人员”3个选项的比例相差不大,均在 40%以上,选择其他选项的同学也较多,这说明原有选择职业集中单一行业的现在正在淡化。其次,是对工作地域的选择。“孔雀东南飞”现象在大学生就业流向上维持了很长一段时间,但在“您选择就业单位的地理位置”问题回答中,虽然选择“大都市地区经济发达城市或不限”的比例达 37.2%,显得稍为偏高些,但选择“其他中等城市”的比例也接近 30%,这也说明在就业单位地理位置的选择上已不仅仅是大都市经济发达地区或大城市,中等城市也逐渐成为大学生选择的重点,与当前社会上人才汇流趋势相吻合。

4. 自我评价趋于理性化

大学生就业前认识到自我评价的重要性,在择业前“正确评价自己的重要性”问题中选择“非常重要”、“比较重要”的比例为 94.9%。在评价方式的选择上,大多数大学生选择“自我评价”的同时,选择“社会实践”的比例达 21.4%,充分反映了大学生较强的自我意识,相信自己的判断能力,同时也强调社会实践的检验,说明了当代大学生自我评价已从“以自我为中心”逐步转向理性化。

另有一项针对北京大学、清华大学、武汉大学等全国 30 余所高校的万余名在校大学生的调查显示,现在的大学生对于“务实”已经有了新的认识,不再只是盯着眼前的经济收入,而更多从企业的发展前景、个人的发展机会这些更理性的角度来选择就业单位。这项由教育部《中国大学生就业》杂志组织的“新世纪中国大学生就业首选企业调查”,历时 4 个月完成。调查显示,发展前景(19%)、施展才干的机会(18%)、薪酬福利(16%)是眼下大学生选择职业首先考虑的因素。

这次调查结果还显示:目前大学生心目中最好的行业是 IT 业;其次是金融保险业、日用品行业等;同时,有一半的大学生将首选企业锁定在微软、宝洁、海尔、IBM、华为、联想等 20 家著名企业身上,说明大学生在选择企业时的标准相当一致,就业目标相对集中。而这些企业之所以成为大学生们争相加盟的目标,其吸引力主要来源于发展潜力、国际化趋势、知名度、薪酬与福利、激励机制和培训机会。

不过大学生对岗位的期望值依然偏高。调查显示,大部分学生期望第一份工作具有技术性强、充分发挥智力和权利的特点。在回答“刚进入企业,您最想成为哪种人员”的问题时,26%的大学生希望成为技术人员,24%的大学生希望成为管理人员,19%的大学生希望成为策划人员。而这与眼下大学生就业的现实情况显然是不相符的。

大学生对于企业所需的个性品质有较为准确的认识。大学生认为企业看中的个性品质:勇于创新(18%)、踏实(17%)、合作(16%)、乐于参与竞争(10%)、好交际(9%)等,这与信息时代倡导的个性特征相吻合。同时,大学生对于“自我定位”的需求越来越突出,在自身弱点的判断上,大学生的自

我评价是：没有工作经验（22%）、知识能力储备不足（15%）、英语不够好（13%）、自我定位不够准确（13%）等。

尽管发生如上可喜的变化趋势，但也要看到大学生就业观念还没有发生总体上的根本变化，那就是以“天之骄子”的心理壁垒择业，一面抱怨“就业难”，一面却又“有业不就”。

从这里可以看出，大学生群体必须要有清晰的定位：认识到大学生群体是国家宝贵的人才资源，有巨大的发展潜力和光明的前途，只要积极就业，在社会实践中锤炼，敢于竞争，不断增长才干，才可能成为国家、社会的栋梁之材。

（三）树立正确的择业观念

对大学毕业生而言，就业是迈入社会的第一道门槛。由于毕业生数量连年增加，大学生就业问题成为近年来社会、国家乃至全世界关注的热点问题。为了切实解决自身的就业问题，各国的大学生都积极地响应国家、政府制定的政策，适时对自己的择业观念做出了调整。

在埃及，进入政府机关工作原是埃及大学毕业生最大的愿望，50年间公职人员膨胀了十多倍。由于埃及政府做出了种种努力，包括资助私营和中小型企业、鼓励外国和本国商人投资、为投资者提供更多的优惠和创建自由贸易区等，面对更多的自主创业机会，年轻人也跃跃欲试，开始思考自己的创业之路。

在巴西，大学毕业生增长速度迅猛，大学生普遍认为，毕业后只能先就业后择业，不管对工作是否满意，都要先干起来，逐步积累工作经验，一边工作，一边寻找自己所喜爱的工作。虽然小企业和服务业这些单位收入低，工作流动性大，但在目前的就业形势下应聘者只增不减。

俄罗斯是一个高等教育普及程度极高的国家，高中毕业生的大学入学率很高，跨入大学校门只是被看作成年生活的起步。在俄罗斯，所从事的工作和所学专业相去甚远的大学毕业生比比皆是，他们往往在毕业后根据自己的实际工作需要再进行相关专业的再学习和再培训。

面对劳动力“买方市场”，瑞典大学毕业生不得不调整自己的就业预期，找工作的态度由被动变主动，过去，一些著名院校企业上门求才，大学毕业生则待价而沽。再有，形势变了，一个招聘岗位往往引起二三百人前来应聘，竞争异常激烈。瑞典大学毕业生也不再对薪水提出过高要求。

在印度，普通高校的毕业生只有10%的人能找到自己理想的工作，他们当中除了部分人决定考研究生继续深造外，绝大多数人迫于生活压力不得不调整心理预期，一些学生甚至放弃专长去做一些根本不需要高学历的工作，使得社会上出现了越来越多的大学生售货员、大学生司机。

我国的大学生也应审时度势，借鉴外国大学生的做法，及时调整自己的就业观，响应国家、政府的号召，正确树立择业观念。

1. 树立正确的择业观念，就要摒弃旧观念，接受新观念

我国大学生就业难，并不意味着大学生过剩。据统计，我国大学毕业生占从业人员的比例仅有发达国家的1/8，从总体上看，我国经济快速发展，对高素质人才的需求日益增加。但是，一些大学生找工作时一门心思盯着大城市、大单位，甚至数千人竞争一个岗位，边远地区、基层单位虽急需人才应聘者却寥寥无几。因此，大学生就业难，固然有高校迅猛扩招与就业岗位增长缓慢之间矛盾的原因，更重要的是有一些大学生就业观念存在问题。树立正确的就业观，培养良好的心态，是解决大学生就业难题的一剂良药。

2. 树立正确的择业观念，就要树立普通劳动者的观念

转变“精英”意识，树立普通劳动者观念。目前我国高等教育已经由精英教育向大众化教育转变，但不少大学生依然抱有“天之骄子”的优越感，认为读大学就理所应当有个好工作，留在大城市、大单位才能体现自己的人生价值，一些家长更是希望孩子毕业后能抱上“金饭碗”，因此找工作时一味追求物质待遇，重地位、重名利，缺少吃苦精神、奉献精神。实际上不同工作岗位只是社会分工不同，并无高低贵贱之别，大学生也是社会阶层的普通成员，要以普通劳动者的心态和定位选择工作。

3. 树立正确的择业观念，脚踏实地从自身出发降低期望值

降低期望值，拓宽就业领域。每一位毕业生都希望找到一份称心如意的工作，这是无可厚非的。但是，每个人能得到什么样的工作要受到自身条件和客观因素的制约。有的大学生好高骛远，对自身期望值过高，盲目追求超出本身能力的热门岗位、高薪待遇，最终落入高不成、低不就的尴尬境地。大学生择业时，首先要实事求是地认识自己，不仅要考虑“我想从事什么”，更要考虑“我适合干什么”和“我能做什么”，确定符合实际的期望值。放宽视野，把目光从竞争激烈的热门岗位移开，更多从自身实际、发展空间考虑，会发现务实往往“海阔天空”。

4. 树立正确的择业观念，要认清个人能力，学会从工作中学习

有文凭不代表就一定有水平，有学历不能说一定有能力。大学毕业只能说明具备了一定的学习能力和专业理论知识，并不能说明一定就是人才，一定能够被社会所接受。社会是大课堂，对大学毕业生来说，要能够适应社会，把课本上所学的东西运用到实践中，还有许多事情要做，还有一个再学习的过程。即使毕业时找到了一份比较理想的工作，如果工作中好高骛远、自以为是，不注重知识的更新，吃老本，用不了多长时间，同样会被淘汰；即使所从事的不是本专业的工作，只要埋下头来，坚持向书本学、向实践学、向身边的同志学，同样可以干出一番事业，得到社会认可。因此，对大学毕业生来说，从事什么工作并不重要，重要的是要树立终生学习的理念，充分利用8小时以外的时间，坚持边工作、边学习、边提高。这才是成功择业乃至立业、展业的关键。

5. 树立正确的择业观念，勇敢地迈出人生事业的第一步

计划经济体制下“一次就业定终身”，造成毕业生择业时顾虑重重，生怕入错行误终生。如今竞争上岗、人才流动和再就业已成为普遍现象。职业是可以变化的，就业是一个动态过程，大学生要以平常心对待第一次就业，树立“先就业，后择业，先生存，后发展”的心态。即使初次就业不理想，以后也可以重新择业。

我国目前的国情是人才供需整体失衡，社会就业竞争加剧。在整体就业环境不容乐观的情况下，先就业后择业应该是智者的选择。大学生在求职时，都想找一份称心如意的职业，选择一个满意的单位，但要想一步到位实现自己的职业理想，成功的概率比较小。尤其是对于应届毕业生来说，他们对社会了解甚少，受专业限制以及社会工作经验等因素的影响，很难一次性找到真正适合自己的工作。比较实际的办法还是先就业，再寻找新的机会，分步到位。否则，就容易失去许多起步的机会。毕竟先要有工作岗位才能锻炼能力，能力强了才能更好地发展事业。一个人参加工作，只是职业生涯的开始，并不表示他的一生只能在这个岗位上工作。随着人才市场的日趋完善，人才流动渠道逐步畅通无阻，就业以后如果再择业优点更多。所以，先就业后择业，是比较明智而又务实的选择。

(1) 响应国家、政府制定的政策，树立正确的择业观念：“下基层”、“面向西部”、“自主创业”。广大农村、边远地区、基层是吸纳毕业生就业的最大空间，可供大学生施展才华的空间也很广阔。一些大学生不愿下基层，一是怕吃苦，二是认为没有“前途”。近年来，国家对鼓励大学生到基层就业制定了一系列优惠政策，大学生在基层能得到多方面锻炼，积累实践经验，更有发展的潜力，对个人成长是极为有益的。北京开始招聘的“大学生村官”，就在基层取得了很大成绩。

近几年自主创业成为就业新方向。国家对大学生自主创业提供了税收、贷款等多方面优惠政策，鼓励自主创业。知识经济时代，大学生拥有较高知识和技术，富有开阔精神，蕴含着巨大的创业潜能。自主创业，不仅能缓解巨大的就业压力，更是大学生发挥自己的主观能动性、聪明才智的广阔舞台，是符合时代要求的就业趋势。

(2) 中小企业是普通高校毕业生理想的择业选择。中小企业是吸纳新增就业人员的主力军。从所有制上讲，个体工商户、微型和中小私营企业的发展，成了既吸收城市新增劳动力就业，又转移农村剩余劳动力，还要吸纳国有和集体下岗职工再就业的又一领域。相对中小企业吸纳的其他就业人员，普通高校毕业生作为城市新增劳动力的一支队伍，更具有就业优势。

目前一个统计上的规律是，不论是发达国家，还是发展中国家，一是其全部企业的99.5%以上是中

小企业；二是微型和中小企业平均就业人数为9~15人。然而，实行市场经济体制的发达国家和地区，其每千人口微型和中小企业的数量平均在40~55个；全部劳动力在灵活职业、微型中小企业中就业的比例在65%~80%。而生产力水平低的发展中国家，特别是行政管制程度较高的国家，每千人微型和中小企业的数量远远低于发达国家和地区的水平，并且劳动力在灵活职业、微型企业和中小企业中就业的比例也远低于发达国家和地区。

我国是发展中国家，就此看来我国的中小企业数量增长的空间还很大，由此而产生的新的就业岗位势必更多。作为高等院校的毕业生应抓住这一契机，加速转变观念，积极投入到中小企业中建功立业。

(3) 树立正确的择业观念，是先就业还是先择业。就业与择业，孰先孰后，关键是根据自身的实际情况和所处的环境条件，因势利导，为我所用。例如，有的大学生学的是“热门”专业，他愿意也有可能在适合自己专业的诸多单位进行选择，先择业，后就业，这当然很好。有的大学生一时找不到适合自己专业的工作，且苦于生计等原因，先工作积累经验，再图发展，这种“先就业，后择业”也不能说不好。有的大学生面对严峻的就业形势，降低门槛，到民营企业工作，既人尽其才，学用结合，又能为企业贡献智力，“既就业，又择业”，可谓两全其美。有的大学生为了学到更多更新的知识，或继续深造，或到国外留学，为将来谋得高层次、高薪酬的岗位打下坚实的基础，他们现在的“不择业，不就业”是为了将来有更多更好的择业、就业机会，这种选择，你能说不明智吗？总之，择业、就业，可以说是大学生们一道无可回避的“课题”。但孰先孰后，何时何地，谁是谁非，还是要立足现实，准确定位，量体裁衣，适合自己的才是“最好”的。

作为普通高等院校的毕业生，找准切入点，抓住市场，力求在众多竞争者中独树一帜，直击企业需求的要害。在择业的过程中要遵循的原则只有一条：有条件择业的，抢抓机遇，乘势而上，寻找切合实际的择业之路；无择业优势的，要清醒地认识到就业正逐步从“卖方市场”向“买方市场”转变，迅速调整好心态，抢占就业先机，求生存，再发展。

先就业后择业的几点好处：在大学期间学了一些专业知识，这只是一些基础的理性学问，不要以为自己是掌握专业技术的人才，在实践中可能还不如一名普通工人的水平，所以对自己的期望值不能过高。先就业好处颇多：一是可以先熟悉社会，早些投入到社会实践中去；二是有了工作再择业比待业安心，不会产生精神上的负担；三是有可能会喜欢上现在所做的工作，改变原来所学的专业，这也是常有的事；四是倘若本人意志薄弱，加上家教不严，时间一长，变懒学坏，后果不堪设想。

在先就业后择业的过程中还应该强调的是，并不是先随便找个工作，然后“逮”个机会就跳槽，而是要求大学生把心放平、把眼界放低，从基层做起，在这个过程中，选择适合自己发展的、能在职业发展道路上为自己奠定基础的工作，在实践中进行磨练，从中不断提升自己的能力，积累竞争的“资本”。根据自身发展的水平，抓住各种各样的机遇，通过一个又一个的岗位不断成长。

(4) 树立正确的择业观念，自立自强不再等、靠、要。在国外，年轻人满18周岁就要在经济上独立。我们国家的一些大学生，父母供其完成学业，毕业后，一时找不到称心的工作，就“漂”在校园或待在家里，经济上完全依赖父母，这与国外的同龄人比较起来，不感到很惭愧吗？在就业形势日趋严峻的今天，先降低要求，先找份工作做，这一方面减轻了父母的经济负担，另一方面也增加了社会阅历，增强了实际工作能力；工作中，对自己的个性、能力、优缺点以及胜任什么工作，会逐渐有比较理智与成熟的看法。工作经历让人发现了自己的多个侧面。即使几年后从事其他职业，现在的工作经历也不是没有用处。

人类社会的发展证明，求生存才能发展。大学生作为社会的一员，首先考虑的应该是生存。其次考虑就业，然后在条件成熟时选择自己喜欢的职业。例如，北京大学毕业生陆步轩选择了在街头卖肉的职业，四川有位叫罗福欢的大学生选择了擦皮鞋的工作，从这两位大学生的就业观就可以看出，解决生存问题是人类最基本的也是最大的需求。积累经验、积累资金，寻找合适的职业，是大学生最好的出路。

大学生就业，认定目标才能少走弯路，有所不为方可有所作为。虽然当前就业竞争激烈、形势严峻，但也应该看到，从中央到地方各级政府一直高度重视人才工作，我国经济的持续增长又创造了大量就业机会，所有这些都为大学生就业、择业提供了宽广的舞台。这个时候，正视就业竞争是必要的，切合实

际先择业也是必要的。因此,大学生在毕业以后,应该找准自己的定位,发挥优势,树立勇于竞争的信心,积极争取适合的岗位。

海阔凭鱼跃,天高任鸟飞。社会为大学毕业生提供了施展才能的广阔空间。转变观念,开阔视野,以理性、务实的心态迎接就业挑战,会发现工作并没那么难找,生活中机会其实无处不在。

二、大学生就业形势

就业形势是有关就业的环境状况和发展趋势。社会在不断发展变化,就业形势也随之发生了巨大的变化。大学生就业虽然是个体社会变化的过程,但一个人的发展绝不会游离于大环境之外,是与国家、社会的大环境息息相关的。对即将毕业的大学生来说,就业是人生道路上的一次重要选择。如果对就业形势一无所知或知之甚少,对当前的就业形势缺乏全面、理性的分析,仍然坚持传统的就业观,很可能会错失就业良机。“知己知彼,百战不殆”。大学生面临就业时,应该对当前的就业形势及其未来发展方向有一个全面、客观、清醒的认识,主动适应就业形势,转变就业观念,准确为自己定位,在择业时做出理智选择。

(一) 大学生就业情况分析

就业问题是世界性问题,它直接关系到经济的发展和社会的稳定。当前,我国面临的就业压力与挑战比世界上任何国家都要严峻。国家教育部公布的资料显示,2014年全国各类高等教育毕业生规模为727万人,外加2013年没有找到工作的80多万大学生,可以预见2014年将有810多万的大学生找工作,择业的压力会进一步增大。

1. 普遍性就业问题

随着中国高等教育在探索中的不断发展,高校扩招导致高等教育进入大众化时代。社会和经济的发展需要更多的人才接受高等教育,但一些问题也随之而来,扩招的直接结果之一就是毕业生的快速增长。教师资源不足,导致扩招后的毕业生素质参差不齐,这就间接导致企业对新聘人员的毕业学历要求越来越高,直接导致了人力资源的巨大浪费。某些领域及职位对于学历的要求其实并没有那么高,但是由于大量毕业生的出现,供大于求,精英化走向了大众化,因而在浪费人力资源的同时,造成了大量毕业生难就业的问题。企业需要的综合素质人才供小于需,而高校每年输出的素质不均衡人员供大于需,这样的供需不平衡,导致了企业找不到人才,大学生难就业这样的矛盾又尴尬的局面。

2. 结构性就业问题

大学生“就业难”不是绝对的,是相对的,这里面的主要矛盾是结构性的矛盾。由于经济结构和劳动力结构不匹配而形成的就业岗位与劳动力素质水平不匹配也会引发就业问题。中国处于就业人口高峰期,出现了某些领域毕业生数量急剧增长,但是相应的就业岗位增长缓慢,经济高增长与就业增长脱节的困难局面。具体来说,结构性矛盾主要表现为如下几个方面。一是不同学校和专业之间的需求差异明显。全国重点大学的学生颇受各大企业青睐,有的企业甚至非北京大学、清华大学的毕业生的不要。另外,理工科专业的大学生需求较大,而文科专业的大学生则乏人问津。二是用人单位对毕业生学历的要求越来越高。研究生甚至博士生比较“抢手”,本科生的需求基本持平,专科生及技校高职毕业生的需求很少。三是社会发展的区域存在不平衡。东部发达地区对高素质人才需求较大,接收量也较大,同时为毕业生提供了良好的生存环境和较好回报发展的前景,成为人才输入省。但是同时,人才竞争激烈,无法实现充分就业。在西部地区,经济落后、人口稀少,对人才的需求较小,接收量也较小,但是由于职位供给远大于需求,反而存在大量的岗位找不到毕业生的现象。大学生们只把眼睛放在城市里,连郊县都不愿意去,最后只能是僧多粥少,竞争激烈,而学生自己也倍感压力之大。因此,放低眼光,合理选择、合理就业是十分必要的。

3. 个人选择性就业问题

个人出于对自身及职业未来发展的选择未能就业引发的就业问题,它与结构性就业问题的区别在

于：结构性就业问题的供需不平衡表现在宏观区域及岗位上，个人选择性就业问题则表现在微观个人的职业选择上，宁肯待业也不愿去填补缺额。调查显示，大学毕业生找到工作并不难，难的是找到一个称心如意的工作。首先是大学生的职业价值取向和就业观念不符合实际而导致的失业问题。大学生目前的择业观念多是选择公务员、事业单位及科研机构等传统概念上的“铁饭碗”的职业，而在地区上则是选择北京、天津、上海、广州等东南部大都市发达城市。其次，大学毕业生自身综合素质不高，无法适应社会的实际需求，难以符合用人单位的要求。目前高校里所学课程，与用人单位的职位需求存在着差异，而大量毕业生只满足于考试的追求，往往忽略了自身能力的培养，缺乏知识积累和解决实际问题的能力，在应聘场合紧张、胆怯，表达能力差，而错过了许多就业机会。再次，对自身的错误定位，直接导致了大学生择业缺乏目的性，成功率不高。个人选择性就业问题成为目前大学生就业问题中最明显最突出的一个问题。

4. 期望过高问题

一些大学生动则对用人单位开出超出本人实际情况的薪金要求，也会造成就业困难。道理很简单：工作经验是在工作中磨练出来的，刚毕业的大学生从各方面来看都不可能创造出太大的价值，因此在期望方面也应该归复理性。对这点，诺贝尔经济学奖得主赫克曼认为：学校教育最多只能占一个人一生的1/3，而其他的2/3教育还来自早期的家庭教育和工作中的教育。因此，优秀的完美的人才不是从校门出来就立刻诞生的。如果不能认识到这一点就非常容易造成期望值过高而落空，以至最后对就业充满牢骚。

5. 其他问题

近年来，毕业生自主择业成为主流，然而某些地区政府及企业对于户籍、档案等的管理与限制仍然存在，这也是导致大学生未就业先失业的一个因素。许多大学生都遭受过“非本市户口免谈”的痛苦经历，由于没有用人单位所在地户口或者非本地区高校毕业生，一些大学生与许多好的工作机会失之交臂。

大学生就业难的现状是由多方面因素共同作用而造成的，要解决这一目前普遍且严重的社会问题，必须从多方面入手，调动国家、企业、高校及毕业生的力量，做出多方面的努力。

（二）解决高校毕业生就业难的对策

1. 在大学期间提高自身的就业能力是解决大学生就业难的有效途径

提高社会适应能力，提高自身素质，掌握就业主动权。面对严峻的就业形势，毕业生个人的素质、能力、专长和团队精神将是主导毕业生择业的重要因素。优胜劣汰是市场竞争体制下的规律，大学生只有不断提高自身素质，掌握过硬的本领，才能在就业竞争中占据主动地位，谋取自己理想的职位。虽说大学是个“小社会”，学校和社会的运行规则却有很大不同。许多大学生对社会的看法趋于简单化、片面化和理想化，缺乏工作经历与生活经验。因而需要大学生在就业前注重社会及生存能力的培养，以及心理素质的培养，要沉着、冷静地应对所遇到的所有挑战，用积极乐观的心态克服一切困难，在毕业后更快更好地融入社会。增加社会实践，从实质上提高大学生心理承受能力、人际交往能力和应变能力等。通过实践，他们可以真正地面对自身的优点和不足，真实地感受到就业环境及形势的转变，有利于他们重新定位与调整，找到适合自己的职业，缩短真正走入社会后自己的适应期。

2. 转变不正确及好高骛远的就业观念，树立正确的价值观和就业观，认真做好自身的职业生涯规划，提高就业能力

要依据职业生涯目标规划自己的知识积累和社会实践，循序渐进，为实现理想做积极的准备。同时，要阶段性地进行自我分析和未来职业分析。科学地分析自己的兴趣、气质、性格和能力，从而正确地认识自身的优势与特长、劣势与不足，寻找适合自己的职业。在进行职业生涯规划时，要充分考虑自身职业发展的区域，从属行业的特性，职业所在行业的现状和发展前景，同时也要充分地了解职业对于求职者的自身素质和能力的要求。大学生只有将合理的知识结构和适用社会需要的各种能力统一起来，才能立于不败之地。

3. 自主创业, 依靠自身实力解决就业问题

大学生在一定的条件下, 找准商机, 发挥自身的聪明才智及一技之长, 走自主创业, 自谋职业的道路, 在解决自身就业问题的同时, 也为社会提供了新的就业渠道, 缓解了就业压力。大学生应该逐步树立起“先就业, 后择业, 再创业”的职业选择策略, 从现实出发选择适合自己的职业生涯规划道路。

4. 高校的改革势在必行

其一, 目前高校学科知识结构陈旧不符合当前市场的需求, 所以应当合理地调整学科结构和专业设置, 根据社会及市场的改变, 调整办学方式方法, 增加毕业生就业的筹码。合理调整各专业的招生数量, 顺应市场变化及经济发展的需求, 避免“热门变冷门”的尴尬局面。其二, 从入学开始就循序渐进地展开就业指导工作, 不要把就业指导变成仅仅针对毕业生的招聘指导, 要逐步引导大学生正确地制定自己的职业生涯目标及规划, 将就业指导工作贯穿于大学生的整个学习生涯。其三, 进行以就业为导向的高校教育与教学改革。调整学校内部自身教学内容和教学方法, 与时俱进, 形成一套新的符合当代时代发展和经济结构调整的教育培养模式, 开设具有专业特点、实践性强的课程, 在教授学生专业知识的同时关注市场发展对复合型人才的需求, 加强对学生综合素质的培养。

5. 加强及完善政府部门在毕业生就业工作中的职责

首先, 进行宏观调控, 制定相关的政策法规, 辅助完善就业市场体系的形成及健康发展。各级政府从规范就业市场着手, 建立健全法律法规, 改善就业政策, 消除就业歧视, 深化人事、户籍等相关就业制度的配套改革, 规范就业市场。其次, 合理地加大宏观调控力度, 发布一系列的优惠政策, 促进人才的合理流动, 优化人才的配置。鼓励大学生投身西部经济落后区域, 在那里安家落户。制定相关政策措施, 鼓励大学生投身基层就业, 锻炼成才。再次, 各级地方政府还可以建立针对应届毕业生及失业人员的失业保障系统和培训机制。

大学生是中国巨大的人力资源财富, 毕业生失业是一种对于人力资源的浪费。通过建立健全毕业生的失业保障系统, 社会稳定得以维护, 人力资源得以充分的重新配置和优化, 体现了国家“和谐社会”的政策宗旨。同时, 对人才市场上的失业人员进行有针对性的组织培训, 加强就业与再就业指导, 最大限度地提高失业人员的再就业竞争力。

通过大学生及全社会的共同努力, 大学生就业难的问题将会得到妥善解决, 高校毕业生一定能够实现充分就业。无论面对多么严峻的就业形势及经济状况, 都希望在校大学生通过高校及全社会的帮助, 提高自身的综合素质, 制定科学的职业生涯目标及规划, 未雨绸缪, 在能力和心理上跟上时代前进的脚步。可以预见, 高校毕业生作为未来中国的巨大劳动力资源, 将成为一支有活力的生力军, 在各自的工作岗位上, 为社会主义现代化事业做出应有的贡献。

第二节 大学生就业环境



案例导入

某大学 2008 届计算机专业的罗某和机械专业的张某这对情侣毕业生都来自鄂北山村, 他们从小就非常羡慕都市生活, 大学即将毕业时, 他们像所有的同学一样, 将目光留在大都市。然而拥有一张“大都市绿卡”又谈何容易, 面对严峻的考验, 罗某与张某发现, 留在大都市唯一的道路就是考研。于是俩人都报考了研究生, 结果张某一人考上了研究生, 而罗某却名落孙山, 但她并没有放弃, 又连考两年未中。2011 年张某研究生毕业可以实现自己的愿望, 但无法安排罗某的工作。两人的大都市情结推动着张某必须留在大都市, 为了能把罗某也安排在大都市, 张某只能继续考取博士。不知“考博”能否成功, 不知这“诺亚方舟”能否挽救这对“大都市迷”, 圆了他们的大都市之梦。

【案例评析】案例中的罗某和张某有着很强烈的“大都市情结”, 他们认为只有在大都市才能实现自我价值和远大抱负。

近年来,不同的统计资料都表明,北京、上海、广州、深圳是大学毕业生就业的首选之地,大连、厦门等二线大都市次之。这种“宁要大城市一张床,不要中西部一套房”的就业心态,一方面使北京、上海等大城市人满为患、不堪重负,另一方面也让中西部陷入了“发展缓慢、人才流失、发展更加缓慢”的恶性循环。

针对这种现象,专家认为,当代社会人才流动频繁,毕业生找工作不能强求一步到位,死守着一座城市。很多毕业生认为北京、上海等大城市饭碗多、机会多、前途广,却没想到竞争的人更多。在目前大城市人才竞争惨烈的情况下,毕业的大学生很难获取好工作。因此,先去二线城市、内地城市工作几年以积经验,然后“曲线进城”或许更为明智,也更能减轻时下巨大的就业压力。

形成如此牢固的“大都市情结”的原因有以下几方面。

(1) 认知水平不高。毕业生的思想政治觉悟水平不够高,只从自己的角度去选择职业,而不根据国家需要到社会最需要的地方去。这类人倾向一味追求奢华的生活。他们迷恋都市的繁华,不愿到艰苦的地方去,这样就导致许多毕业生的职业价值取向与社会实际需要不一致,在心理上形成了解不开的“大都市情结”。

(2) 毕业生的个性特点影响了他们对工作地点的选择。很多人不愿吃苦,缺乏实干精神,不愿到艰苦的地方去。具有极强虚荣心的人也是一心要留在大城市,认为只有在大城市,才有利于自己的发展,而到了农村则没有出头之日。

(3) 个人的经历影响毕业生的职业选择。出身于富裕家庭,生活一帆风顺的毕业生认为自己理应留在大城市享受现代化生活;而一些来自农村,生活条件差的毕业生也留恋都市的繁荣,嫌弃家乡的贫穷与落后。这些就在心理上把城乡差别看得过重,求职的砝码完全放在城市的一端。这也是当今社会经济迅速发展使他们形成的不良心理反应,他们认为城市代表着时代的主旋律,而农村远远落在后面。

(4) 从众心理也是造成“大都市情结”的重要原因。毕业生普遍将目光投向大城市,很少有人愿意到小地方、小单位,自然会影响整个毕业生群体,使他们不由自主地形成“大都市情结”。

一、正确认识大学生就业环境

大学生就业环境是根据一定时期社会经济发展的需要,由国家职能部门、高校、用人单位及大学毕业生诸要素以一定的组织方式构成的有机的联系网络。它不是一种知识体系,而是我们把握大学生就业这一社会问题的共同理论框架。它为我们考察大学生就业问题提供基本的观念、原则和方法。因此,我们必须从就业环境共同体的组织结构和运行机制中对问题进行整体性把握,而不是单从毕业生或用人单位某个环节或某个局部去考察。这正是环境模式分析的方法论意义所在。

一个人不可能离群索居,必须生活在一定的环境之中。如果说,人是职场中游泳的鱼,那么环境就是水和温度,环境为人提供了活动的空间、发展的条件和成功的机遇。对环境分析是职业选择的重要内容。

随着我国社会主义市场经济体制的建立和改革的深化,我国的大学生就业体制从“统包统分”的计划型环境模式向“自主择业”的市场型环境模式转变。大学生从被动接受国家分配转向就业市场自主择业,转型期中不可避免地会产生一些就业误区。因此,如何使毕业生准确定位,在科学的人生观、价值观指导下,用合适的包装成功推销自己,是大学生就业指导工作面临的新课题。

(一) 大学生就业环境的特点

1. 大学生就业环境是由大学生、用人单位、高校和国家职能部门为要素构成的有机整体

各组成要素具有共同的组织结构、组织方式和运行机制。在共同体中,诸要素各有其作用和功能,并互相关联、互相补充、互相促进,按照共同原则运动,从而构成就业网络体系。

2. 大学生就业环境不是一个孤立、静止的模型,而是由社会经济发展因素决定的,受社会政治、经济、教育、科技诸方面因素影响的开放性体系

大学生就业环境有自身的运动发展规律。当它与社会经济发展状况相适应时,就业环境就处于常态

时期；随着社会历史条件的变化，模式环境发生量变，进入非常态时期；随着改革的深入，原模式环境逐步发展并达到质变，就形成了新的常态模式环境时期。

我国大学生就业环境模式发展的历史、现状及未来走向正反映了这样一个过程。当前，我国的大学生就业体制正处于转轨的改革阶段，具体表现为一方面是大学生就业困难、人才闲置，另一方面却是“热点地区”、“热点单位”人才过剩，这种现状显然只是表面现象，实际上社会对高校毕业生的总体需求仍相当大。当前，由美国次贷危机引发的国际金融危机导致我国经济增速趋缓、出口下滑，对就业造成了很大影响，表现为企业现有岗位流失、企业用工需求下滑、城镇新增就业人数增速下降等。

（二）我国大学生就业环境的演变

新中国成立后到 20 世纪 80 年代中期，我国大学毕业生实行由国家负责、统一计划的“统包统分”就业模式。就业模式的特点是国家职能部门根据用人单位总体需求情况统一制订毕业生分配计划，毕业生由学校根据国家分配计划统一落实到具体的用人单位。因此，当时的毕业生思想教育的指导思想就是要求大学生完全服从国家安排，号召学生到祖国最需要的地方去。这种教育思想适应了当时国家计划经济下高度集中的资源配置方式，保证了国家重点建设项目和边远落后地区的人才需求。但是在这一就业环境中毕业生与用人单位作为供需双方是相互脱节的，片面要求学生无条件服从计划分配，极易造成人才资源配置上的积压浪费和人才使用上的学非所用、用非所长。随着社会主义市场经济体制的建立与发展，原有常态环境越来越不适应社会发展的需要。

20 世纪 80 年代中期至 1993 年国家确立并推行在一定范围内毕业生自主择业、用人单位择优录用的双向选择的“中期改革方案”。这意味着大学生就业体制进入了新旧交替的改革阶段，即非常态环境时期。这一改革模式与原有模式的最大区别在于毕业生与用人单位直接见面，双向选择。这从根本上改变了原有就业环境下供需分割的局面，加强了毕业生与用人单位的沟通与联系。在毕业生思想教育上，学校开始鼓励学生根据自身需求，主动接受市场挑选。较之原常态环境，改革打破原有的就业环境平衡，有效调动了毕业生和用人单位的积极性和主动性。但由于是一定范围内的双向选择，毕业生的就业仍受到相当的限制，以至于出现毕业生找到“婆家”却落实不了的情况。

近年来，与社会主义市场经济体制相适应，大学生就业模式逐步转向市场运行机制。“自主择业”的模式目标成为新的就业环境。市场调节就业模式以“自主择业”为核心，通过加强就业环境中各要素即毕业生、用人单位和高校之间的双向沟通与联系，实现就业环境的常态平衡。就业环境的结构特点是从平面单向转向立体多维。在新的常态环境下，毕业生主要依靠个人条件参与市场竞争，不再依赖国家行政手段保证就业；用人单位依靠工作条件和工作待遇吸引人才、选择人才，不再依靠国家行政命令被动接受。新的常态环境与原常态环境最根本的区别在于计划转向市场，被动变为主动，充分地调动了毕业生和用人单位的积极性。模式运行机制以“优胜劣汰”双向选择的市场竞争为主导，以人才市场和就业市场为中介，实现人才供需关系的动态平衡和人力资源配置的效益最优化。“自主择业”市场调节型大学生就业模式目标，为我们从根本上解决大学生就业难的问题明确了方向。

二、大学生就业环境分析

（一）宏观环境

1. 社会环境

社会环境是人类生存及活动范围内的社会物质、精神条件的总和。对社会环境的分析主要包括以下几个方面。

（1）社会政策。人生发展与社会政策密切相关。社会政策分析主要关注哪些事情可以做，哪些事情不能做；分析时不仅要分析现在，还要预测未来。

（2）社会的变迁与价值观念。社会变迁与价值观念分析要重点考察信息社会对职业生涯发展的影响，

分析信息社会对人才成长的要求与挑战。另外，还要关注人的价值观念的变化。因为随着社会的发展，人的价值观念都在不同程度地发生变化，人的需要层次也在不断提高，这些变化都将对人的职业生涯发展产生直接影响。

(3) 科学技术的发展。科学技术日新月异，知识更新的周期也日趋缩短。因此，在职业生涯规划中要充分考虑到知识的补充、理论的更新、观念的转变、思维的变革等。

(4) 社会文化环境。社会文化环境包括教育条件和水平、社会文化设施等。在良好的社会文化环境中，个人就会受到良好的教育和熏陶，从而可能为职业发展打下良好的基础。

2. 经济环境

经济环境对人的职业生涯发展有着一定的影响，诸如经济增长率、经济景气度、经济建设的重点转移等，都可能影响人的职业变化。

当经济振兴时，百业待举，新的行业就会不断出现，新的组织也会不断产生，机构增加，编制扩容，从而就会为就业及晋升创造有利条件。反之，经济衰退，就会带来不利影响。另外，在经济发展水平高的地区，企业相对集中，优秀企业也比较多，个人职业选择的机会就会比较多，因而就有利于个人职业发展；反之，在经济落后地区，个人职业发展也就会受到限制。经济模式的变化也对人有着广泛的影响，如由计划经济转为市场经济，又加上知识经济社会的到来，必然给人的生活方式带来巨大的变化，对人的就业、人的发展、人的素质也必然会提出更高的要求。经济主观化的发展，也会对人的素质提出更高的要求，如要求经营人才不但要精通专业技术与经营知识，还要精通外语、熟悉国际贸易法以及异国他乡的风俗习惯等。

大学生的就业受一定时期的经济规模、经济结构及劳动力供给等多方面因素的制约，也就是说，经济因素是影响毕业生就业最直接、最重要的因素。随着国家经济的快速发展，国企改革的逐渐完成，西部大开发、振兴东北老工业基地以及中部的崛起等发展战略的逐步推进。近几年，国有企业将继续需要大批人才，并将继续成为毕业生就业的主渠道。同时，随着市场经济体制的推进和完善，非国有制经济如民营企业、私营企业在国民经济中的作用也日益凸显，在解决劳动就业方面也发挥着积极作用，非国有制经济单位也是目前毕业生就业的重要渠道。

3. 政治环境

政治制度、政治氛围和经济发展是相互联系的，政治制度不仅影响到一国的经济体制，而且影响着企业的组织机制，从而直接影响到个人的职业发展。政治制度和氛围则潜移默化地影响个人的追求，从而对个人的职业生涯起着间接的影响作用。

近年来面对大学生就业难的问题，我国在毕业生就业制度改革上已经取得了一些突破性进展：一是确立了与社会主义市场经济体制相适应的高校毕业生就业制度，即“市场导向、政府调控、学校推荐、学生与用人单位双向选择”的就业制度；二是建立了中央和地方两级管理、以地方管理为主的管理体制，形成上下联动、齐抓共管的良好局面和工作机制；三是初步形成了促进毕业生就业的政策框架体系，创造了良好的政策环境；四是初步建立了毕业生就业指导服务体系，高校就业指导基本做到了机构、人员、经费“三到位”。同时国家积极提倡大学生到基层、到西部就业，每年都有大量的高校毕业生响应国家的号召，加入到志愿服务西部基层的行列。据初步调查，在服务期满的西部计划大学生志愿者中，累计已有超过 200 人选择或意向选择留在服务地长期工作。

(二) 微观环境

1. 家庭环境

家庭作为一种微观环境，是客观因素的重要组成部分，在职业生涯规划中发挥着重要的作用。罗安的需要理论曾指出，父母的管教方式会影响子女的职业选择，童年的家庭经验影响子女处理人际关系的方式、情绪反应以及活动的态度与兴趣。另外，家庭的社会经济地位、父母对儿女未来职业的期待及期待程度、父母的职业身份和父母的榜样作用等都会对个体的职业生涯起到不同程度的影响。除了这些间

接影响之外,有时候父母还会对子女的选择进行直接的干预。所以,在一定意义上讲,大学生的职业选择不同程度地融合并反映了家长的意志。

职业选择的前奏是专业选择。家庭对子女专业选择影响的一个主要途径是家庭环境的熏陶。例如,出身农民家庭的大学生,如果对父母脸朝黄土背朝天的农作生活有着强烈的感受,同时在父母的言谈和谆谆教诲下,可能就会拒绝选择农民这一父母从事的职业;艺术家庭出身的大学生,在长期受家庭成员的影响下,就很有可能继承父母的职业价值观,从而走上艺术的职业道路。

家庭对大学生的影响在其大学毕业后,面临具体职业的选择时又会凸显出来。只不过,此时它的影响力已远不如昔,因为大学生专业知识已较为丰富,职业意识也更加明晰,心理也正在日渐成熟,对家庭的心理依赖已经大为减弱。但是,家庭作为大学生的后盾力量,对大学生的职业选择的影响也不能忽视,尤其当大学生在职业选择道路上犹豫不决、徘徊不定时,听一听父母的建议可能是一种好的选择。

2. 学校环境

对学校环境进行分析,主要是分析学校的特色以及校园文化。每个学校由于历史的、文化的因素不同,都会具有各自不同的特色传统,了解和把握这些特色,对于大学生自身更好地成长和有针对性地择业具有积极意义。例如,有的学校偏重理工科,有的学校偏重文科,充分利用学校的这些优势师资、硬件资源培养自己相关的能力,便有利于更好地做出职业生涯规划。

不同的校园文化也对大学生有着重要的影响。“校园文化”是一种在大学特定区域中生活的所有成员共同拥有的校园价值,以及这些价值在物质意识形态上具体化的文化形态。通俗地说,校园文化是学校工作、学习和生活的全体人员所创造的、具有新内容和独特形式的、以不同形态存在而由最小单位所构成的整体。教育部、共青团中央关于《加强和改进高等学校校园文化建设的意见》中指出,高等学校校园文化是社会主义先进文化的重要组成部分。加强校园文化建设对于推进高等教育改革发展、加强和改进大学生思想政治教育、全面提高大学生综合素质,具有十分重要的意义。

3. 同辈群体

同辈群体对大学生的职业生涯规划也起着潜移默化的作用,大学生经常是通过参考和借鉴同学、同事、朋友等人的意见和行为,从而做出自己的规划的。所以,职业选择时,听一听同学的意见也是必要的。

总之,每一个人都处在一定的环境之中,离开了这个环境,便无法生存和发展。所谓“时势造英雄”,说的便是环境对人的作用。政治风云、经济兴衰、社会潮流,都在深刻地影响人的一生。只有充分适应与满足社会需要,认清形势,才能站在时代的浪尖上,从而最大限度地实现个人的职业理想。

(三) 组织(企业)环境

在选择职业时,只有充分评估职业环境、职业要求以及自身状况对职业生涯的影响,才能找准职业方位。

根据国家人事部发布的预测,未来几年我国急需的人才主要有八大类:以电子技术、生物工程、航天技术、海洋利用、新能源新材料为代表的高新技术人才、信息技术人才、机电一体化人才、农业技术人才、环境保护技术人才、生物工程研究与开发人才、国家贸易人才和律师。在这八类当中,更热门的有如下几个专业的人才。

1. 网络人才继续走俏

随着互联网行业的回暖,网络公司的任期也大幅上升,网络人才将会更加走俏,而其中风头最劲、薪资最好的当属软件工程师、游戏工程师和网络安全师等。最新数据显示,从2010~2020年,中国需要200万软件人才。其中,计算机动画和特别效果也求才若渴,年营业额超过了150亿美元;在互联网收费盈利中最成功的网络游戏业,对电子游戏人才的需求更大;此外,由于我国电子信息网络安全系统较为薄弱,网络安全正在成为一门新兴的产业,网络安全工程师也将成为热门职业;而根据调研机构和招聘网站的调研,每年相关各类企业对网络工程师的人才需求缺口有60万人之多,其年薪可达20万元左右。

2. 土木工程受到追捧

这一现象其实并不难理解,随着国家基础设施建设的加强和西部大开发战略的推进与实施,建筑业也随之水涨船高,成为国民经济的支柱产业之一,其中房地产业的蓬勃发展必然导致相关行业对人才的需求大增。

3. 汽车制造业提供大量岗位

经过几年快速的成长,中国目前已成为世界汽车制造大国之一,政府也正在积极地扶持汽车产业。汽车产业的发展,将会带动零售部件制造、售后服务、汽车美容等相关产业的发展,从而也可以为社会提供大量的工作岗位。

4. 中医药行业渐渐升温

中医药是中国传统的优势行业,现代医药技术的发展以及中医在世界范围内被广泛的认可,也促使了中医药行业的快速发展和大量的人才需求。

5. 市场营销、国际贸易专业需求旺盛

市场营销、国际贸易近年来高校招生情况比较理想,毕业生的就业形势也比较良好,随着国外企业本土化和国内企业国际化步伐的加快,高素质的营销人才与国际贸易人才也会越来越走俏。

6. 广告新行业朝阳无限好

广告业目前已发展成为蕴藏巨大商机的新兴产业,甚至已成为经济生活中不可缺少的一部分。近几年来,广告人才的需求一直在稳步地上升。预计今后几年,虽不会出现激增的局面,但是其用人潜力还是会很大,尤其是对高素质的创意人员等专业人才的需求将会加大,高校广告专业毕业生的身价也将会水涨船高,供不应求。

7. 外语、电子类专业前景依然乐观

从近几年高考招生的情况可以看出,外语专业或外语院校的报考热度依然不减。随着中国融入全球经济一体化步伐的加快,国家对外语类人才的需求也将逐年攀升,外语专业毕业生就业前景依然乐观。

近几年,国家对通信基础设施的投资每年都达到近 2000 亿元,计算机、通信工程、微电子等电子信息专业人才也需求旺盛,毕业生就业形势良好。

8. 新职业前景可待

除了上述热门职业外,一些新职业的就业前景也比较乐观,如健康管理师、公共营养师、芳香保健师、宠物医师、医疗救护员、计算机软件产品检验员、水产品质量检验员、农业技术指导员、信用管理师、黄金投资分析师、企业文化师、智能楼宇管理师、商务策划师、会展策划师、景观设计师、模具设计师、户服务管理师、动画绘制员、房地产策划师等。

(四) 行业环境

行业环境分析包括对目前所从事行业和将来想从事的目标行业的分析。分析的主要内容包括行业的发展状况、国际国内重大事件对该行业的影响、目前行业优势与存在的问题、行业发展趋势等。

行业与职业不同,行业是企业的集合。从事同类的产品生产销售的企业或提供类似服务的企业达到一定的数量才会形成一个行业。例如,同样是家电行业,就包括生产电视机、洗衣机、空调、冰箱等不同类型具体产品的若干家企业。在同一行业内,可以从事不同的职业。例如,同样是从事教育业,有人憧憬大学教师职业,也有人想从事办公室主任这样的行政管理职业;同在保险行业,可以做一名奔波于一线的业务员,也可以做人力资源部经理。

分析行业环境的时候,一定要结合社会大环境的发展趋势,因为社会大环境会对行业的发展产生重要影响。例如,科学技术的飞速发展会使某些行业如同夕阳坠落,逐渐萎缩、消亡;更会使许多极具发展前途的朝阳行业不断出现、发展起来。分析行业环境的时候,还要注意国家政策的影响,看一看国家对某一行业是扶持鼓励还是限制制约,选择职业时尽量选择有前景、发展空间较大的行业。

大学生职业生涯规划时需密切关注国家政策和经济大势。以环保行业为例,未来极有可能进入发展

“牛市”。下面一些时事政策就预示了这一点：中央六中全会多次提到环保问题，温家宝同志 3 次亲手修改环保改革方案。国家环保局长提出，环保法要上升为国家基本法，将建立覆盖各个领域、真正有监督作用力的法律体系。另外，国家正在考虑将环保局升格为环境保护部，同时，世界银行也建议中国尽快成立环境保护部。

中国每年因环境污染而损失达 2800 多亿元。环保问题几乎涉及各个行业和领域。专家预测，国家宏观政策的高度重视和改革，将为该行业的职业人士提供大好的机遇和发展平台。

首先，环保政策的重大变革将对整个社会都产生影响，从农村到大都市，从经济落后的西部到大都市发达城市圈，各行各业，各个领域，特别是交通、化工、发电、能源、食品、纺织、林牧业领域都将受到影响。例如，制造业工厂的设备和生产流程将由此得以更新和改进，采购环保设备，添置环境保护措施。而这就需要熟悉环保的生产技术人员和管理者，同时，环保设备需求的增加也为相关环保机械制造业提供了机遇。

其次，更多的公司内部会设置环保检测、监督部门，社会上的环保检测、公证、培训机构也应运而生。这同样也需要大批的环保专业人士。

再次，国家环保监督体系的大幅度完善和升格，也需要在国家公务员的行列中纳入大批的环保专业人才。

环保专家、环保检测类人才、环保专业培训教师等职业未来将有望成为抢手的热门岗位。同时，企业内部，既熟悉某个行业又懂环保的复合型人才的需求量也将增大。因而有关职业规划专家提醒，在选择专业学科及进行职业选择时，在可能的情况下，不妨多考虑以上领域。

透过环保行业我们发现，关注国家重大政策走向和社会发展潮流，将为职业选择提供重要的抉择依据，将有利于我们成功规划自己的职业生涯。所以，关注国家宏观政策及经济大势，是个人职业规划必不可少的功课之一。

但是，行业前景不同于职业前景，所以求职时就不难理解“趋热避冷”依然是很多求职者的思维定势，银行业、IT 业等热门行业往往意味着高收入、高福利和长远的发展，而农林牧渔业、传统制造业等行业却总给人收入低、工作枯燥的印象。因此，在人才市场中，热门行业依然人满为患，冷门行业也依然乏人问津。

但择业时不宜只盯着热门行业。首先，行业的冷与热是相对的，如前几年互联网业红极一时，但当其经济泡沫破灭时，下岗失业的人也不在少数。其次，热门行业中也有冷门职位，而冷门行业中也有热门职位，行业前景不等于职业前景。例如，在 IT 行业，也有和计算机几乎没有必然联系的岗位，如行政管理、人力资源等；同样，在非 IT 行业，也需要大量 IT 人才进行系统的开发、建设和维护。懂得避开热门行业中的冷门职位，或善于发现冷门行业中有潜力的、成长性的职位，才是职场中的聪明人。

此外，还要记住两个原则：一是无论从事什么职业，都要考虑兴趣爱好及个性特点相结合，热门专业、职业、行业都可预测，但切不可因为追求热门而强迫自己从事不喜欢或不擅长的职业；二是无论从事什么职业，都要努力把它做好。一份职业的前景如何，最大的决定因素并非是行业前景，而是自己有没有用心去做，能不能成为某一领域的专家。现代社会专业分工越来越精细，个人只要做好自己的工作，真正做到“人无我有、人有我精”，就一定会有所建树。

（五）企业环境

企业是从业者直接生存和发展的土壤。每个企业都有自己的发展目标、运作模式，了解企业的基本情况是成为“圈里人”的基础，便于自己以后迅速适应新的环境。为了生存和发展，企业本身也要随时关注、适应社会大环境的变化，并采取相应的变革措施，这也必将影响到成员的个人生涯。科学的职业生涯规划一定要把个人的发展与组织的发展结合起来考虑，才能顺风顺水。

企业环境分析包括企业在本行业中的地位、状况和发展前景，所面对的市场状况，产品在市场上的发展前景，能够提供的岗位等，具体包括以下 3 项内容。

1. 企业实力

企业在本行业中具备很强的竞争力，还是处于一个很快就被吞并的地位？发展前景如何？企业是力图“做大”、“做强”，还是空有其壳？有没有长久的生命力？企业的发展领域在哪些方面？在本行业中的地位和前景如何？战略目标是什么？企业和社会中的地位及声望如何？企业的产品在市场上的表现和前景如何？

2. 企业领导人

企业主要领导的抱负及能力是企业发展的决定性因素。企业主要领导人是真想干一番事业，还是只想捞钱获利？他的能力是否足以带领员工开创新天地？有没有战略的眼光和措施？是否尊重员工？很多成功的大企业都有一位出色的企业家掌舵领航，如海尔的张瑞敏、联想的柳传志。

3. 企业文化和企业制度

企业文化是全体员工在长期的生产经营活动中形成并共同遵循的最高目标、价值标准、基本信念和行为规范。企业文化是影响企业经营效益的重要因素，如果个人的价值观与企业文化有冲突，难以适应企业文化，那么在组织中就难以发展。

企业文化不是空洞的标语口号，真正的企业文化存在于每个人心底，从日常行为中自然流露出来。没有优秀的企业文化便不会有卓越的企业。从某种角度来说，企业文化折射了企业领导的抱负。

企业制度设计的范围比较广，包括管理制度、用人制度、培训制度等。尽可能了解以上这些信息，了解企业在组织结构上的特征与发展变化趋势，分析这种安排对自己的未来可能带来什么样的影响。特别要注意企业用人制度如何，能否提供教育培训机会，提供的条件是什么，自己将来有没有可能在此企业担任更高级的职务或担负更大的责任，个人待遇提升的空间有多大。

总之，通过以上分析，你应理出一条清晰的线索，确定自己的职业生涯在这个行业、企业中是否有足够的发展空间，衡量自己的目标是否能够在此企业得以顺利实现。

（六）地域（城市）环境

选择工作地点也是大学生职业规划中最重要的一个部分，甚至可以说，选择在哪里工作的重要性并不次于选择从事什么工作。

城市环境方面主要表现为东热西冷，供需失衡的情况进一步恶化。某招聘网站发布的覆盖全国 40 所全国重点大学，涉及 33 个大行业 5800 家企业的《2012 全国毕业生就业调查报告》显示，上海、北京和广州是 2012 年应届毕业生最愿意去的工作地，其次为浙江和江苏，占调查总人数的 26.1%，愿意去这两个地区之外工作的人仅 15%。另一方面，中西部地区，以及工作条件稍差一点的东部市郊对毕业生的需求也远远没有达到饱和程度。例如，2012 年对北京 13 个乡镇的调查数据显示乡镇一级的党政机构、民营科技企业、事业单位的人才需求缺口不少于 3000 人。毕业生求职就业的市场，并不完全反映市场对毕业生的整体需求，毕业生增量的矛盾集中到了大都市、大中城市、省会城市和城市的中心地带。可见工作区域选择在当今毕业生心目中的重要性。

广东某大学对高校毕业生就业情况做了一个调查，调查对象是广东的 13 所高等学校的 5300 余名毕业生。结果表明，对于广东地区的学生而言，珠江三角洲地区是绝对的热门区域，其次是少部分回生源地或者北京、上海等大城市。如果再考虑到那少部分回生源地就业的学生中也有相当部分是回到另一些大城市的情况，那么广东高校毕业生到大城市就业的比例可能达到 95% 以上。显然，毕业生过分集中于少部分大城市就业加剧了就业的竞争，已经成为当今大学生就业困难最重要的原因之一。而对于整个国家而言，广大农村甚至中小城市长期得不到高等人才，这就使区域经济发展不平衡进一步加剧，经济发展差距的拉大反过来又使大学生更不愿意到相对落后地区工作，由此形成一个恶性循环。

对于大学生而言，就业不仅仅是一份工作和职业的选择，很多时候更是一个生活环境甚至一种生活方式的选择。就业区域正是对生活环境和生活方式影响非常巨大的选择。

事实上，根据商业上“人弃我取”的原则，大学生在规划自己职业的时候大可不必集中于珠江三角

洲或者长江三角洲等大城市,因为这些区域的就业竞争相当残酷,一般的毕业生想找到一份非常称心的工作实属不易,而内陆的不少区域就业竞争相对较小,大学生在那里也更受欢迎。选择中小城市并不是逃避竞争,而是因应形势发展而做出的一个合理的选择;选择到西部边远山区就业更是实现自我的社会价值的有效途径,当然非常值得提倡。

不少毕业生选择到北京、上海、广州等经济发达的地方找工作。对此选择,都可以而且应该理解。毕竟,大城市的机会总是相对较多。但这也不能一概而论,如学动物医学的毕业生,内蒙古的需求机会就远远大于上海;学水产专业的学生就更容易在拥有水域的城市找到工作;搞文化艺术当然北京好;从事金融贸易则应该选择上海……从手边的东西拿起,核心竞争力是关键。有了核心竞争力,地域优势反而更明显。

无论是大都市还是小城镇。人才结构均呈金字塔形,高端人才少。人才分布呈山地型,有的地方人才多,是高地,有的地方人才少,是平地。东北振兴、西部开发和中部崛起,这些地区的发展对中高端人才的需求都非常大,在进行职业规划的时候,毕业生可以客观地分析自己,不必过于拘泥传统的地域限制,选择一个适合自己发展的平台,寻找更广阔的发展空间,这才是最重要的。

(七) 职场环境

世界万物都有其运行的内在规律,看似风起云涌,暗礁浮动的职场同样如是。作为即将奔赴职场竞技的大学毕业生和准大学毕业生们,只要看清职场的运行规律,尊重它的潜规则,并在实际工作中努力储备和提高自身的职业竞争力,完善个人的综合职业素质才能避免被市场吞没,进而达到个人职业生涯的一个个高峰。

许多毕业后的大学生都有过这样的困惑:实际就业与自己的职业理想相差甚远,收入也与期望值有较大差距。为什么会有这样的情况出现?有关专家认为,缺少必要的就业前的职业规划,缺少对职场的前瞻,因此造成了很多职场新人刚踏上工作岗位就有了职业失落感。职场上有句名言:“你今天站在哪里并不重要,但是你下一步迈向哪里很重要。”成功的人生需要正确的规划。

在当今社会,有一句话流传很广,这就是“30岁前靠技术,30岁后靠人脉”。人不可能独自一个人生存和发展。所以除了早期的专业技能之外,我们还要看到和重视另外一种同样决定我们在职业发展道路上是否能够一帆风顺并走向成功的技能,这种技能包括沟通协调力、对环境的适应能力、组织管理能力、部门协调能力、面对问题应变能力、危机的处理能力等。在大学期间努力培养这些能力,对今后的职业发展意义重大。

第三节 大学生就业指导



案例导入

在学校3月份举办的小型招聘会上,2012届市场营销专业毕业生小王的父母亲在招聘会尚未开始时,就早早地到会场打听单位的情况。招聘会开始很久以后,小王才姗姗来迟,并由家长陪同前往用人单位摊位前面谈。面谈过程中,小王发言的时间还没有其父母多,结果谈了一家又一家,最终仍一无所获,于是小王产生了挫折感。在后来的择业中表现得越来越不尽如人意,陷入了恶性循环。

【案例评析】小王的问题出在择业过程中过分依赖他人,其实,依赖他人是难以选择到一份满意的工作的。现在的毕业生中,独生子女所占的比例越来越大,他们的生活一帆风顺,没有经历过什么波折,再加上父母亲的过分呵护,客观上也培养了他们的依赖心理。

另一方面是失败后的挫折感作怪,连续受挫后的沮丧心理使自己的信心大跌,失去了原本应有的自信心,在之后的择业上越来越被动,无法正确表达“推销”自己。这种心理严重妨碍了这部分毕业生正常的就业,使得那些原本在一些方面非常出色的毕业生最后陷入“不战自败”的境地。

这些毕业生大多缺乏主见，自我意识模糊，在择业中常会茫然不知所措，自己独立进行择业决策的能力差，以致在人才市场上，父母代替子女、亲友代替本人与用人单位洽谈的场面屡见不鲜。难怪有用用人单位对依赖性过强的毕业生说：“你本人都要靠别人来推销，企业还能靠你来推销产品吗？”

一、就业指导的含义

随着我国高等教育体制改革的不断推进，高校毕业生就业制度改革也在逐步深化，为毕业生自主择业创造了机遇，但同时也带来了压力与挑战。新的就业制度客观上要求对大学生进行必要的就业指导，大学生也有接受就业指导的主观愿望，因此就业指导应运而生。

就业指导在不同的国家和地区有着不同的称谓，如在英国和美国被称为职业指导，在法国被称为方向指导，在日本被称为出路指导，在俄罗斯被称为职业定向教育，虽然称谓不同，但含义大体是一致的。

1. 就业指导的概念

人们通常把就业指导理解为帮助择业者根据个人的生理和心理特点选择适合自己的职业的过程。对这一解释的理解有狭义和广义之分，狭义上把它理解为择业期的选择过程；而广义上则理解为择业的准备过程和选择过程，以及在职业中发展和完善的过程，其中以准备过程尤为重要。

从就业指导的发展历程来看，从就业指导产生到 19 世纪以前，人们对就业指导概念的理解囿于狭义。为美国奠定职业指导理论基础的帕森斯，在 20 世纪初提出了职业指导是人的生理、心理特点与职业对人的要求相匹配的命题，而就业指导就是了解自己、了解职业、实现人-职匹配的过程。这一理论具有广泛的应用性，而且从表面上看，最易于使人把就业指导理解为择业指导的代名词，因此，在实践上，择业指导也就成了职业指导的代名词。基于此，就业指导也就成了“就业安置”或是帮助人们找“好职业”。随着时代的发展，人们对就业指导的认识不断深化，又由于心理学理论的发展，20 世纪 60 年代初，人们在观念上认识到，学生选择职业不是毕业时才有的一个临时性的事件，而是一个发展的过程。简而言之，就业指导就是一个指导学生成长发展的过程。

当然，从不同学科界定就业指导又有多种定义。例如，教育学者认为，就业指导是学生个性全面协调发展系统内的基本环节；经济学者认为，它是有计划地对劳动力进行分配与再分配的管理工作；而社会学者则强调就业指导对协调各种社会关系的作用。从不同学科来看，均从各自学科的特点和捍卫本学科的利益出发，有其正确的一面，或说明了某一环节，但难免以偏概全。

目前我国对就业指导概念的理解也颇多歧义，主要表现在把就业指导看作择业指导，究其原因，一个是把就业指导局限于帮助择业者依据身心选择适合自己的职业的过程，是择业时一个环节的工作；另一个是受到学科的局限，把就业指导理解成劳动人事学科独有的范畴，或心理学的应用。这就使就业指导局限于某一过程或某一方面，而不系统、全面。我们认为，就业指导从学科上来说边缘交叉学科，就业指导还要考虑到对象的不同。从总体上说，针对所有的指导对象，可以把就业指导理解为帮助择业者根据自己的身心特点选择适合自己的职业的过程。但是，如果考虑到高等学校的就业指导的特殊对象，就必须重视职业的准备，也就是择业预备期的指导。基于此，我们认为大学生的就业指导是兼顾学生个人特征与社会需要，为达到职业适应性而进行的自觉、自主、有科学根据的计划职业发展、合理选择职业的过程。

2. 大学生就业指导的含义

从一般意义的就业指导概念出发，结合在历史进程中人们对其含义的理解，可以揭示出大学生就业指导的含义。

其一，大学生就业指导是理论应用与现实的结合。根据大学生的生理和心理特点也就是大学生的个性特征，去发展适合自己兴趣、爱好的职业能力。但由于受到社会职业的发展和竞争的局限，大学生不可能都按照自己的意愿去实现职业理想，因此，调整他们的职业期望，把个人需要和社会需要结合起来，在结合中去设计自己的职业发展规划，这才是现实的。

其二，大学生往往只想到那些职业声望高的所谓“好”的职业，而不顾个人特征的限制，这就需要

指导他们认识自己,正确地评价自己,在自己适合的职业领域内去发展自己的职业能力。每个大学生由于身心特点的局限,都有其适应的职业范围,并不是所有的大学生都适应某一种职业,只有在适合自己的职业范围内实施职业发展计划,才意味着个人选择的成功。

其三,就业指导有阶段性,但并不是一个环节的工作,而是阶段的连续过程。从职业生涯上来说,人的职业能力的培养和适应性是持续在人有劳动能力的过程中的。有学者认为,职业指导不仅要使被指导者知业,而且要设法为之预备,助其入业,使其乐于其业,万一入业不适宜,更当设法使之迁业。就大学生的就业指导来说,它贯穿于大学生活的始终,大学教育过程就是学生适应职业要求的整个过程,而且学业和择业是紧密联系在一起。按4年制的本科大学生来看,前3年就是就业前期,也就是准备期,第四年进入就业期,也就是择业期。就业前期个人的综合素质和个人特征的养成准备不充分,就会给择业带来障碍。

二、就业指导的历史沿革

就业指导由来已久,迄今为止,已有近百年的历史。改革开放以来,这项工作已逐渐被我国所重视,特别是20世纪末,我国高校扩招以来,大学生就业指导显得尤为重要。

(一) 大学生就业指导的产生与发展

社会分工,职业分类,使得人们有了从事不同职业的需要,但在一个多世纪以前,由于社会分工简单,职业分类过粗,职业指导的问题并不迫切。到19世纪末20世纪初,资本主义得到迅速发展,社会分工越来越细,新的职业不断出现,以美国为代表的移民国家,由于经济发展迅速,新的工业部门不断涌现;需要对人进行合理安置,职业也对人提出了一系列的要求,因此,就有了职业指导的迫切需要。

基于社会的需要,美国的铁路工程师、律师帕森斯热衷于帮助青年人选择职业的工作,他于1908年在美国波士顿创办了世界上第一个就业指导机构——波士顿地方职业局,自任该局的第一任局长,开始系统的职业指导活动。他在第一次报告会上使用了“职业指导”这一概念,其后这一名词在美国广泛使用,并很快传播到其他国家。1909年,他的著作《选择职业》出版,这标志着就业指导工作在美国的发端。

1910年,在波士顿召开了美国第一次全面职业指导会议。哈佛大学校长查尔斯·艾略特等人在会议上强调学校指导工作的迫切性;波士顿一些学校的负责人建议,进一步的工作重心是研究如何确定每个学生的潜力问题。1912年,在纽约召开了第二次职业指导会议。这两次会议促进了其他城市的有组织的职业指导工作的的发展。1913年,在密歇根州的大瀑布城举行了第三次全面职业指导会议,会上成立了全面职业指导协会,这个协会成为职业指导运动的发起者和组织者。

1911年,哈佛大学首开了大学生就业指导的先河,开设就业指导十讲。1917年,波士顿职业局并入哈佛大学教育研究生院,更名为哈佛大学教育研究生院职业指导局,这标志着美国大学就业指导工作的正式开展。

就业指导向纵深发展,得益于理论的支持。自帕森斯创立职业指导理论以后,尤其是第一次全美职业指导会议召开以后,一些心理学家开始研究人的个别差异和个别差异的测量。心理测量学家佩特逊根据帕森斯的理论,与明尼苏达雇佣安置研究所协作,编制了评定个人特点的心理测验量表,并于1913年成立了“明尼苏达就业稳定性研究所”,建所的宗旨是研究和设计各种测量工具,其中包括对失业者的能力和兴趣的评价方法、失业者重新接受教育的潜力和途径,以及存在的问题等。该所研究出一种测定各类职业能力的模式,为测量个体的个性差异提供了依据,并将其运用于职业指导和工作安置。在明尼苏达就业稳定性研究所工作的影响下,美国一些政府部门也先后修订了《一般能力倾向测验》、《各类职业典》、《职业大全》等。

从20世纪50年代开始,一些职业指导专家在实践中渐渐认识到单纯研究人与职业的匹配是远远不够的,人们对职业的态度和要求并不是在面临就业时才有的,而是在青少年时代就开始孕育了职业心理的萌芽,而且随着年龄、资历等因素的变化,人的职业心理也会发生变化,因而不能把人们对职业的选

择当作面临选择时才有的一个事件,而应该看作一个过程。从此,职业指导的重心从差异心理向发展心理转移,这一转移在职业指导发展过程中具有里程碑意义。

20 世纪 60 年代后,随着电子计算机的广泛应用,一些职业指导者开始研究用计算机辅助指导技术,使职业指导工作逐渐走向现代化。

从世界范围来看,20 世纪 30 年代后,就业指导在全世界范围内展开。1935 年成立了“国际职业指导协会”(1962 年改名为“国际教育与职业指导协会”,即 IAEVG)。1949 年,国际劳工大会通过《职业指导建议》,联合国教科文组织还多次强调这项工作的重要性。

20 世纪 60 年代,东欧的一些社会主义国家普遍地开展了这项工作。

(二) 我国开展大学生就业指导的历程

我国是世界上开展就业指导较早的国家之一。20 世纪初,留美归国学生倡导和发起就业指导。1916 年,中华职业教育社主办的刊物《教育与职业》第 15 期专门刊出《职业指导》专号,进行宣传和倡导。1923 年,清华大学设立职业指导委员会。1931 年 9 月 21 日,全国职业指导机关联合会成立,并以研究职业指导为宗旨。著名的教育学家蔡元培、黄炎培等都为就业指导做出过重要贡献。

倡导就业指导最有力的组织首推“中华职业教育社”。该社成立于 1916 年,以“使无业者有业,使有业者乐业”为社训,其主要工作内容为:一是调查本地重要职业;二是调查毕业生的基本情况;三是征求实业家对毕业生的要求;四是给毕业生讲演择业要点。1924 年,该社在上海、南京、济南、武汉等地举行了为期一周的职业指导活动。1927 年 9 月,上海职业指导所成立,宗旨为“求人者得人,求事者得事”,工作内容包括升学指导、职业咨询、职业测验、职业演讲、职业调查、择业指导、改业指导等。1931 年,南京、无锡、常熟、嘉定等地也纷纷设立职业指导所。全国各地青年协会每年举行夏令营,邀请有关专家研究青年职业问题,出版刊物,指导青年就业。

当时中国职业指导的倡导者们,花了不少力气,想了不少办法,使中国的职业指导从无到有,取得了一定成效,但由于其后外侵内乱,教育落后,社会发展缓慢,就业指导一度中断。

中华人民共和国成立后,由于实行高度集中的计划经济,毕业生就业实行统包统配制度,人们的思想意识中没有开展就业指导的必要,所以从新中国成立到 70 年代末期,就业指导一直中断。

我国就业指导工作的恢复是在 20 世纪 80 年代中期。当时上海和北京的一些职业中学为帮助学生顺利就业开始试行职业指导,当时的劳动人事部门还编写了培训教材《就业指导》。

从大学来说,深圳大学首开创了改革开放后大学生就业指导的先河。深圳大学是我国改革开放后成立的一所新型大学,学生毕业后不包分配、自谋职业,因此,就业指导工作破土而出。深圳大学 1986 年成立了大学生就业指导中心,为学生就业开展咨询服务活动,开设就业辅导课,编辑《就业指导报》,利用计算机搜集、储存就业信息,设立就业信息公布栏,组织用人单位进行招聘,使该中心成为学生就业的桥梁和纽带。

在毕业生就业改革的新形势面前,原国家教委(现改名为国家教育部)积极推动大学生就业指导工作的开展。1983 年年底,原国家教委创办《毕业生就业指导报》;1989 年 4 月,筹建“全国高等学校毕业生就业指导中心”,经过两年时间的准备,1991 年 2 月正式挂牌成立;1993 年原国家教委创办了《中国大学生就业》刊物,并成立了毕业生就业指导专业委员会,研究毕业生就业制度改革和就业指导理论及工作的开展,并多次发出通知,要求适应毕业生就业制度改革,积极开展就业指导工作。

1989 年,由国务院转发的《高等学校毕业生分配制度改革方案》中,把就业指导工作作为毕业生就业制度改革的配套措施,要求各地方、各部门和各高等学校建立毕业生就业指导机构。《高等学校毕业生分配制度改革方案》提出,就业指导机构的主要任务是:贯彻国家毕业生就业的政策、法规,发布毕业生供求信息,架起沟通毕业生、学校、用人单位之间的渠道,对毕业生进行就业指导,为毕业生创造公平竞争的客观条件,指导“双向选择”工作的正常运行,研究解决工作中出现的矛盾和问题,为学校反馈信息。1995 年,当时的国家教委办公厅又发出通知,要求把就业指导列入正式的教育教学计划。

从目前来看,我国已形成了以国家教育部为主的领导和指导机构,形成了高等学校以及主管毕业生就业的各省和地方人事部门的毕业生就业指导或服务机构,形成了纵向贯通、横向交流的就业指导模式。

高校的就业指导工作正蓬勃开展,对问题的研究不断深入,内容不断扩展,认识不断提高。高校的就业指导工作在形式上生动活泼、灵活多样。有些学校以选修课的形式进行课堂教学;有的学校正式列入必修课程;有的学校以讲座为主。近几年,由于高校人事就业指导工作的教师和干部的努力,出版了一批教材或专著。有些学校把原来只对毕业班的就业指导逐渐延伸到低年级。

社会上面对毕业生就业服务和帮助企业事业单位人才录用服务的人才评价机构也已诞生。这标志着我国的大学生就业指导工作已进入了科学化和规范化的轨道。

三、就业指导的内容

大学生就业指导的内容是广泛的,在不同的学习阶段有相应的侧重点,一年级的重点是进行学生职业生规划,了解当前的社会就业形势和国家的就业政策和制度;二、三年级重点开展专业基础知识的学习,全面锻炼学生的综合素质,提高各项社会能力;四年级重点讲授求职择业技巧、途径和大学生就业的相关法律法规等,帮助学生科学正确地进行求职定位。从整个过程来看,就业指导包括以下几个方面的内容。

(一) 思想教育指导

思想教育指导是大学生就业指导工作的重点,目的是将正确的世界观、人生观、价值观、择业观念的教育宗旨渗透到就业指导工作中,落实到择业标准、求职道德、发展道路等方面。

首先是帮助大学生树立正确客观的择业观念,指导他们根据就业形势的变化与市场的需求调整自身的就业观念,树立“先就业,后择业,再创业”的思想。

其次是帮助毕业生培养求职道德,无论对待用人单位还是对待作为竞争对手的其他同学,都能采取诚实正直、与人为善的态度。

再次是帮助毕业生树立择业的自信心,克服一些毕业生面对择业求职的恐慌心理。

最后是帮助毕业生选择正确的成才之路,了解大局,服从大局,树立为社会服务的思想,力争达到个人价值与社会价值的完美统一与结合。

(二) 职业生涯规划指导

虽然目前由于招生方式的改革,学生报考学校的专业有了自主权,高校录取时也尽量尊重学生的志愿,但中学阶段对职业并不十分清楚,对大学的专业设置也并不十分了解,往往以名称取舍,这就给进入大学后的职业发展带来了障碍。职业和大学的专业设置并不是一一对应关系,进入大学后,学生们亟需了解这方面的知识。对学生进行介绍,帮助他们掌握处理所学专业与职业的关系方法,是大学生确定职业发展方向的重要环节。学生对职业的认识是一个连续的过程,在中学和中学以前的教育中,职业意识是朦胧的,进入大学后逐渐变得明确,并把职业意识转化为自我意识加以表达,而理想的实现,是通过职业的发展来完成的,因此,根据自己的身心特点,充分考虑社会需要,科学地制订职业发展规划是大学生就业准备的核心。尤其是在实行学分制的条件下,学生的学习有较大的自由度,但就业的压力也越来越大。各种专业的就业前景不同,某一专业如何通过自身的努力加以拓宽,扩大就业面,学生本身是难以做到的,而且盲目性较大,往往赶热潮、追时尚,千军万马拥挤独木桥,这无论是对学生还是对社会都是不利的。因此,把就业指导同学生的学业结合起来进行有效的指导,帮助学生科学地设计职业发展计划,避免盲目性和随意性,是就业指导的中心环节。

(三) 职业认知指导

选择职业要把握两个关键环节:一个是对职业的认识与评价,要树立正确的择业标准;另一个是对自身的评价,是否正确、客观地评价自己,认识自己的素质状况和素质优势是选择职业、获得发展的重

要因素。就业指导运用心理学的基本理论,利用心理测验技术,采取标准化、非目标化的方式,对学生进行个体性的、集体性的评价活动,使其认识自己的职业适应性,确定职业适应范围,进行合理的选择。

(四) 就业信息指导

信息指导是一种通过职业信息的提供来帮助学生加深对职业了解程度的方法。职业信息主要包括国家经济发展趋势、人才市场供求状况分析、毕业生供需信息发布与调查等方面。就业指导者通过口头、书面、声像等形式向学生全面深入介绍社会职业状况、各种职业的条件、发展机会等信息,并在介绍各种职业资料时,结合学生的具体情况进行说明与分析,使学生针对相关职业的知识和自身条件进行对比性评价,以收到良好的指导效果。

(五) 就业心理指导

就业心理指导是指运用心理学的原理和方法,针对大学生的心理发展特点和在择业和就业过程中的心理问题进行帮助指导。择业中的大学生,其心理往往是不稳定的,充满着矛盾冲突,从众、攀比、自负、自卑心理表现得较为明显。当前比较突出的一种是就业期望值过高,求高待遇而不客观分析个人付出和能力,求舒适的工作环境而缺少艰苦创业的精神,求稳定缺乏竞争意识;另一种是抗挫折能力过弱,对目前严峻的就业形势估计不足,依赖心理严重,求职被拒不能客观分析原因而是悲观失望、怨天尤人。学校要针对择业中的大学生的心理状况,采取心理咨询的手段,及时地消除大学生择业中的心理障碍,减轻心理压力,增强战胜挫折的能力,做好经受失败的心理准备,以健康的心理状态迎接挑战,参与竞争。

(六) 创业指导

有的大学生不想通过择业获得就业岗位,而是选择自己创业,但又不知从何做起,这就需要对大学生进行创业基本知识、创业者的素质要求、创业程序、创业策略和思路方面的指导。

(七) 职业价值观指导

对学生进行职业价值观的教育是就业指导的应有之义。职业价值是人们对职业的看法和态度,这是思想方面的问题。择业标准、择业行为是受人的思想支配的。大学生选择职业要把事业放在第一位,要考虑自身的素质及特长,要同社会需要有机地结合,要到祖国最需要的地方去,要勇于从基层做起,要安于艰苦恶劣的工作环境。大学生选择职业要注重诚信意识,要客观真实地向用人单位介绍自己的基本情况,要在诚实守信的基础上和用人单位进行交流与合作。大学生要选择能够发挥自己最大特长和潜能的职业,而不要以金钱为准则。大学生选择职业要放眼未来,看到发展,而不要以眼前利益支配择业行为。职业发展的好与坏,与一个人的职业道德水平有直接的关系。学校要引导大学生养成良好的职业道德,教育择业的大学生遵守择业道德规范,不弄虚作假,通过正当行为选择职业。

(八) 就业政策指导

大学生就业是劳动就业的组成部分,受到国家就业方针政策的制约。就业政策是大学生就业的重要依据。一方面,学生需要了解劳动人事制度,包括用工聘用制度和劳动合同制度;另一方面,毕业生需要较为详细地了解就业政策。毕业生就业政策是毕业生就业的权利运用和约束条件的结合,是择业行为规范的法规性要求。要教育毕业生在法律法规的约束下开展求职择业,一旦违背就必须承担应有的责任。对毕业生进行广泛的政策引导和咨询,能使毕业生明确哪些是应该的,哪些是不应该的,自己有什么样的权利,有什么样的限制,纠正择业“误区”,少走弯路,为他们顺利就业奠定良好的基础条件。

(九) 求职技巧指导

掌握择业技巧是毕业生选择职业时不可忽视的问题,指导学生掌握正确的择业技巧也是就业指导的重要内容之一。择业技巧也就是择业技艺,它同投机取巧有本质的区别。通过对毕业生择业技巧的指导,

使毕业生掌握应聘、就业程序,掌握自荐方式和应试的有关礼仪,掌握适合本人的形象设计和外表包装,掌握与人交谈时有声语言和肢体语言的正确运用方法。面临择业的毕业生,由于思想准备不充分,心理压力大,出现不知所措、衣不得体、语无伦次、词不达意的现象是比较普遍的。加强择业技巧方面的指导,可以使学生避免由于方法不当而带来的求职择业障碍。

(十) 社会适应指导

大学生从学校走向社会,是人生道路的一大转折,在他们刚刚走向新的工作岗位之时,由于环境发生了变化,需要一个适应过程。在这个过程中,要完成从学生到职业工作者的角色转换,一般要经历社会化和再社会化的过程。社会适应指导帮助大学生尽快适应环境,完成角色转变,树立信心 and 责任感,遵守职业道德;用自己的所学在实际工作中乐业、敬业、创业,脚踏实地地干一番事业。

四、就业指导的意义

大学生是国家的宝贵人才资源,在当前就业形势异常严峻的大背景下,对大学生进行就业指导教育,促使他们人尽其才、才尽其用,在祖国需要的各条战线上,为经济建设和社会进步做出更大贡献,就显得格外重要。大学生的就业指导,无论是对社会和用人单位,还是对高等学校和毕业生个人,都具有十分重要的意义。

(一) 就业指导有利于促进人才在市场上的合理配置

大学生的理想职业生涯,就是在谋求和促进社会进步与发展中实现个人的价值。就业不是单纯地“找工作”,它必须是正确的、科学的职业选择。盲目就业会给人才市场造成混乱的局面,从而导致学生与企业的两难选择。一方面,大学生在竞争中找不到适合自己的岗位,只好盲目就业,甚至失业;另一方面,庞大的求职应聘队伍增加了公司选拔人才的难度,甚至招不到合适的人才。就业指导把学生引导到了“人-职匹配”的择业道路上,为人才市场的供求理顺了秩序。

(二) 开展大学生就业指导有利于学校品牌、信誉的建立,有利于促进高等教育事业持续、健康、稳定和协调发展

随着高等教育大众化的转轨和招生规模的逐年扩大,高校大学生就业问题突出,就业率成为衡量一所学校的办学质量与综合实力的重要指标。积极开展大学生就业指导研究,对于完善高等学校的素质教育体系,落实以就业和社会需求为导向的高等教育改革;对于提高人才培养的社会符合度,打造学校的人才培养品牌,提高知名度,具有非常重要的战略意义。

(三) 就业指导可以增强学生应对社会竞争的能力,避免盲目就业

大学生能否顺利就业,既取决于社会需求和自身素质,也取决于就业指导工作。就业竞争实际上就是综合素质的竞争。通过就业指导,教育学生正确评价自己,正确认识自己的职业兴趣倾向、职业能力倾向和职业个性倾向,对自己的职业发展进行全面的定位,同时了解用人单位在选择人才时对人才的品德和素质要求,做到知己知彼,从而制定出符合自身实际情况的职业生涯模式。然后按照制定出的模式去实施,激发自我塑造意识,提高自己的综合素质和创业就业能力,提高自身就业的质量。

(四) 就业指导有利于促进大学生的发展与成才

一个人为社会贡献的大小、个人才能能否发挥以及生活方式的选择等,在很大程度上取决于他的职业。就业的结果在相当程度上影响到个人的前途和幸福。当职业、职位能与自己的兴趣、能力、特长相吻合时,就能精神饱满,奋发努力,快速发展,茁壮成长。如果择业不当,在人生道路上就会出现种种曲折甚至坎坷,影响当前的发展和未来前途。因此,通过就业指导,帮助大学生找到一个适合自己的岗位,使其心情舒畅、精神抖擞地走向社会,可为其发展和成才创造条件和打下基础。

第四节 阅读与训练



一、阅读材料

50 年内需完成两次社会转型

由中国科学院中国现代化研究中心、中国现代化战略研究课题组完成的《中国现代化报告 2006》称,在未来 50 年里,中国社会主义现代化需要完成两次社会转型:一是从农业社会向工业社会、从乡村社会向城市社会转型;二是从工业社会向知识社会、从城市社会向城乡动态平衡社会转型。

报告说,这两次转型,将从根本上改变中国人 5000 年形成的传统习惯和生活方式,导致社会利益和社会角色的重新洗牌。专家们在报告中提出,与两次社会转型相适应,中国社会主义现代化在推进新型城市化、推进社会信息化、推进社会知识化 3 个方面,未来 50 年均需完成两次转变。推进新型城市化方面,中国人口空间结构将先后从农村社会向城市社会和从城市社会向信息化、知识化的城乡动态平衡社会两次转变,基本任务是到 2050 年,城市化率提高至 80%左右,郊区化率提高至 50%左右。推进社会信息化方面是中国人的生活条件和生活方式要先后发生两次转变:一是从农村生活方式向现代城市生活方式转变;二是从城市生活方式向信息化、知识化、国际化生活方式转变。基本任务包括:到 2050 年,信息化率达 80%左右;出国旅游率达 50%左右;汽车普及率达 50%左右;预期受教育年数超过 17 年。推进社会知识化需加速中国劳动结构的两次转变:一是工业劳动力比例超过农业劳动力,实现就业结构工业化(非农业化);二是知识性职业比例超过生产性职业,实现职业结构知识化(非物质化)。基本任务是在未来 50 年,农业劳动力、生产性职业比例分别年下降 5%和 2%左右,知识性职业比例年上升 3%左右。实现 6 个转变推动完成两次社会转型后,《中国从现代化报告 2006》描绘的前景是:2050 年的中国将是一个中等发达社会,人均预期寿命逾 80 岁,养老、医疗和失业保险覆盖率达 100%,人们可以自由合理流动,按 2002 年价格最低月薪超过 1300 美元,绝对贫困和童工率下降到零。



二、操作训练

(一) 训练题目

理想工作描述。

(二) 训练目的

通过训练,帮助大学生找到符合自身条件的理想工作。

(三) 训练步骤

运用你的想象力和创造性思维,让你的思想闲庭信步,遐想自己的理想工作或工作环境。在白纸上写出你的想法,记下你想象的工作的特征。这时不去想任何特定的职业会比较好。这是一个幻想练习,可以迟些再考虑现实问题。现在不要去想难题和障碍,以后可以回到这个练习并加入新的感悟。下面是需要考虑的东西。记住,这是你自己的理想工作。

1. 工作活动的性质

有什么活动会对你是一项召唤(使命、激情、爱的努力),你能够深深投入、简直意识不到时间流逝?(你对此已经有经验了,把它写下来)

(1) 你有想生产的产品或乐于提供的服务吗? _____

(2) 你愿意承担怎样的责任? _____

2. 教育/培训

- (1) 你想边读书边工作吗? _____
- (2) 你希望拥有何种经验储备呢? _____

3. 技能/能力

你在工作中乐于使用或能够发展出什么样的技能呢?

- (1) 你的动手能力如何? _____
- (2) 你的运动协调如何? _____
- (3) 你的力量和忍耐力如何? _____
- (4) 你的解决问题的能力和分析能力如何? _____
- (5) 你的人际关系能力如何? _____
- (6) 你的数字、写作、组织、阅读、音乐和设计等方面的能力如何? _____

4. 薪酬和额外福利

- (1) 你的理想工作开始时,你期望的平均和最高年薪(或周薪、时薪)是多少? _____
- (2) 过你想要的生活需要多少钱? _____
- (3) 住房需要多少钱? _____
- (4) 汽车需要多少钱? _____
- (5) 其他生活必需品如食品、衣物、家具、电器及娱乐活动等需要多少钱? _____
- (6) 教育需要多少钱? _____

5. 理想的工作环境

- (1) 你希望有怎样的工作环境? _____
- (2) 你希望在一天中的哪些时间段工作? _____
- (3) 你喜欢怎样的管理方式? _____
- (4) 你希望自己做什么样的老板? _____
- (5) 你希望成为某个协会的成员吗? _____
- (6) 你喜欢怎样的着装风格? _____
- (7) 你能接受安静或嘈杂的程度是什么? _____

6. 工作地点

你希望在哪里工作? _____

7. 性格特征

- (1) 你理想的工作活动中工作者的典型性格是怎样的? _____
- (2) 你希望与怎样的人共事? _____
- (3) 你希望男女比例如何? _____
- (4) 你希望同具有什么兴趣或爱好的同事在一起工作? _____
- (5) 你关心社会问题还是政治经济? _____

8. 就业和发展前景

- (1) 你是否在意理想职业中工作机会的多少? _____
- (2) 你可以面对多大的竞争? _____
- (3) 你希望在怎样的起点上开始工作? _____
- (4) 你希望在职业阶梯上走多快、走多远? _____

9. 个人满意度

- (1) 你希望在工作中体现怎样的价值? _____
- (2) 你的理想工作中什么能给你满意感? _____

10. 利弊

(1) 你的理想工作有哪些优点? _____

(2) 你的理想工作存在哪些不足? _____



三、思考题

1. 结合自身情况，谈一谈如何应对当前大学生的就业形势。
2. 大学生应如何树立正确的就业观念？
3. 针对当前大学毕业生出现的“就业难”问题，有人说是高校扩招造成的，你同意这种观点吗？为什么？
4. 如何正确认识大学生的就业环境？
5. 就业指导的内容有哪些？具有什么意义？

第三章 就业制度与就业政策

本章导读

目前,我国的市场经济正在不断完善,经济结构发生了很大变化,对人才的需求也相应地发生了变化。这些变化导致高校毕业生就业出现了暂时的结构性困难,尤其是2008年美国次贷危机引发全球金融危机,使得就业形势更加严峻。虽然“双向选择”、“自主择业”是当前大学生就业的基本制度,但“自主择业”并非自由择业,不同地区接收毕业生的办法不尽相同。因此,掌握毕业生就业的相关制度和政策,了解就业市场的动态,是大学毕业生顺利就业的前提。

通过本章的学习,了解大学生就业制度;理解大学生就业政策;掌握大学生就业的主要方式;依据大学生就业制度和政策选择适合自己的就业方式。



第一节 就业制度



案例导入

两年前,韩铮从北京航空航天大学博士毕业时,曾经因为租不到合适的场地、不熟悉相应的政策,差点错过创业机会。恰在此时,北航科技园向韩铮和他的团队敞开怀抱,以免费场地、代办手续等“一条龙”服务,帮助他们注册成立泽普泰克科技有限公司。随后,公司依靠一项国际专利——可以绑在脚上玩计算机的足球游戏芯片技术,得到了第一笔10万美元的风险投资。

如今,公司运营已步入正轨,共有全职员工8人,兼职4人,还聘请了有多年知名外企技术、市场工作经验的职业经理人担任总经理,专业化经营初具规模。担任总裁兼CEO头衔的韩铮已不再有当初创业时的青涩。虽然创业的困难依然重重,他的信心却比往日足了很多。

基于自己的经验,他认为,在全国就业群体中,高校毕业生无疑是最具有创业潜在优势的群体,政府和高校应该大力挖掘并扶持这样的“种子”。

据了解,按照中央的有关部署和教育部的指导安排,各地已推出了一些切合高校毕业生实际需求的创业扶持政策。北京的清华科技园作为首批通过认定的国家大学科技园连续11年开展创业计划大赛,催生了一批大学生创业企业,并与学校合作开设了一系列面向全校学生的创新创业课程。在上海,市政府牵头创立了“大学生科技创业基金”,工商部门推出创业“零首付政策”;在浙江,政府与银行联合为大学生提供贷款扶持,40多所高校合作创建创业就业工作站;在辽宁,自主创业尤其是从事咨询业(包括科研、会计、审计、税务等咨询)、信息业、技术服务的企业或经营单位和在社区创办公益性服务实体的高校毕业生都可以享受力度很大的税费减免;在广东,每年不仅有1万名有创业意愿的高校毕业生可接受系统的、个性化的创业培训,高校也要派遣一定数量的教师参加培训。

韩铮已把企业经营的市场定位投向海外,希望可以组建一支精通传感器技术和人机交互技术的一流专业团队,为新一代互联网的信息系统提供关键技术。“创新就是最大优势!”他说。

【案例评析】从案例中我们可以看到,伴随着国家出台的一系列优惠政策,越来越多高校毕业生的就业观念逐渐转变,就业选择日趋多元化。2015年5月1日,国务院正式发布《国务院关于进一步做好新形势下就业创业工作的意见》,强调要深入实施就业优先战略,积极推进创业带动就业,统筹推进高校毕业生等重点群体就业,加强就业创业服务和职业培训,强化组织领导。6月4日,国务院总理李克强主持召开国务院常务会议,确定大力推进大众创业万众创新的政策措施,这不仅增添了企业活力,更拓展了新天地。

一、就业制度的历史沿革

大学生就业制度作为高等教育体制的组成部分,必须与我国的生产力和经济、政治体制以及其他体制改革相适应,并随着各项体制改革的深化而不断深化。

在计划经济条件下,高校学生的培养和分配均以计划为导向,政府是整个招生就业过程的核心。在市场经济条件下,培养和分配模式转变为以市场为导向,学生和用人单位是就业过程的主体和核心,政府的作用主要在于降低“市场失灵”的影响,对高等教育招生、培养、就业等实行宏观调控。从“统包统配”到“自主择业”,我国高校毕业生就业制度的变革大体可以划分为以下几个阶段。

(一)“统包统分”和“包当干部”阶段

这一阶段由1950年持续到1976年。我国大学毕业生分配就业工作始于1950年,当年全国共分配了17万多名大学毕业生,中央要求90%~95%的毕业生服从统分配。当时对毕业生不是采取强迫命令,而是通过组织动员工作说服多数毕业生服从国家分配。

1951年10月1日,原中央人民政府政务院发布的《关于改革学制的规定》中进一步明确规定了“高等学校毕业生之工作由政府分配”的制度原则。在第二年印发的毕业生统一分配方案中规定:由原中央人民政府人事部制定全国高等学校毕业生科系人数调配表,各大行政区按计划调配。从此,高度集中的毕业生计划分配管理制度开始形成。这种制度与我国社会主义建设初期的生产力状况、经济政治体制相适应,有力地促进了我国社会主义经济建设和其他各项事业的发展。

（二）“统包统配”到“双向选择”的过渡阶段

这一阶段由1977年持续到1984年。1977年恢复全国统一的招生考试制度。1981年,国务院批转了当时的国家计划经济委员会(以下简称国家计委)等《关于改进1981年普通高等学校毕业生分配工作的报告》,确定在国家统一计划下,对毕业生分配实行“抽成调剂,分级安排”的办法。1983年,国务院批转了当时的国家计委等《关于1983年全国毕业研究生和高等学校毕业生分配的报告》,决定实行学校与用人单位直接见面的就业办法,即“供需见面”,使培养、分配与使用更好地结合起来。清华大学等一批高校率先开展了毕业生和用人单位供需见面的活动。

这种供需见面、政策公开的做法,打破了多年来就业政策、就业计划的神秘性,使毕业生不再感觉被蒙在鼓里,从实质上已经接近于双向选择的就业方式。

（三）从计划分配到社会选择就业制度的探索阶段

这一阶段由1985年持续到1992年。1985年5月27日中共中央发布了《中共中央关于教育体制改革的决定》,标志着中国教育体制改革正式启动,也标志着我国从计划导向到市场导向的高校毕业生就业制度改革正式拉开帷幕。

根据《中共中央关于教育体制改革的决定》的精神,1989年国务院批转了当时的国家教委、国家计委和财政部提出的《高等学校毕业生分配制度改革方案》(即“中期改革方案”),决定逐步将毕业生计划分配就业制度改为社会选择就业制度,1989年以后入学的学生实行在一定范围内双向选择、择优录用的办法。

对于国家任务招生计划招收的学生,毕业后可在国家方针、政策指导下,按照有关规定在一定范围内选择职业,用人单位择优录用;联合办学、委托培养的学生,毕业后到合同规定的地区、行业或单位择优录用;自费生毕业后自主择业,也可以请学校帮助推荐就业。

（四）“双向选择,自主择业”制度的逐步确立阶段

这一阶段由1993年持续到2000年。1993年2月13日中共中央、国务院印发了《中国教育改革和发展纲要》,标志着“双向选择、自主择业”高校毕业生就业制度改革的全面铺开。

1997年,教育部颁布的《普通高校学校毕业生就业工作暂行规定》提出,供需见面和双向选择活动是落实毕业生就业计划的重要方式;实行招生“并轨”改革学校的毕业生在国家就业政策指导下,在一定范围内自主择业;毕业研究生在国家规定的服务范围内就业。2000年,教育部决定将毕业生就业“派遣证”改为“报到证”,标志着“双向选择、自主择业”高校毕业生就业制度改革的确立。

这期间,国家还出台了一系列其他关于就业制度改革的重要文件,确保了“双向选择,自主择业”就业制度改革的稳步推进。

（五）“双向选择,自主择业”制度的完善阶段

这一阶段由2001年持续至今。2002年,国务院办公厅转发的《关于进一步深化普通高等学校毕业生就业制度改革有关问题的意见》(国办发〔2002〕19号),明确提出了市场导向就业的方针,指出引导高校毕业生到基层、到中小企业就业是解决高校毕业生就业问题的主要途径。

2003年,国务院办公厅发出《关于做好2003年普通高等学校毕业生就业工作的通知》(国办发〔2003〕49号),明确了改革方向和工作重点,初步形成了新时期高校毕业生就业工作的政策框架。

2005年,中共中央办公厅、国务院办公厅印发了《关于引导和鼓励高校毕业生面向基层就业的意见》

(中办发〔2005〕18号),就做好引导和鼓励高校毕业生面向基层就业工作提出了具体意见,就鼓励和支持高校毕业生到基层自主创业和灵活就业,建立高校毕业生就业见习制度、选调生制度等方面做了具体部署。

二、各历史阶段的就业制度对就业的影响

纵观我国高校毕业生就业制度发展历史,高校毕业生就业制度纳入市场轨道,是历史发展的必然趋势。

(1) 计划经济体制下就业制度的“统包统分”体现了它的历史特征,在当时的历史条件下,发挥了一定的积极意义。

首先,这种制度在新中国成立之初百废待兴的建设时期,保证了国家重点建设地区、重点建设项目的人才需求,发展了当时的经济。十年动乱后,高等教育人才在国家干预分配下充实到国家重点建设行业和老少边穷地区,有重点地保证了一定范围内国家的经济平衡发展。

其次,“大学生包分配”这种体制是与计划经济紧密结合在一起的。在当时的社会条件下,有着它深刻的社会心理支持,“学好本领,报效祖国”,“到祖国最需要的地方去建功立业”,这些思想指引和鼓励了一批又一批大学生安心学业,服从分配。但是,计划体制下的分配制度随着经济社会的全面发展,也暴露出与经济运行机制矛盾的弊端。一是“包办婚姻”使得用人单位和毕业生供需双方的意志得不到充分的体现,政府完全的干预使得单位和毕业生“用非所长”、“学非所用”的知识浪费,不利于人力资源的合理配置和使用,束缚了人才正常流动,选人不当和用人不当形成恶性循环。这一定程度上影响了用人单位用人积极性,也影响了大学生学习积极性。应该承认,现阶段在某些家长思想中仍存在的“上了大学,就是公家的人”,“干部身份”等思想仍是这一时期的影响。二是这种分配制度更加制约了国家高等教育的发展,由于社会需求与高校人才培养之间完全由国家的指令性计划来负责调配,高校培养人才无须过多担心社会需求,政府行政计划的主导地位体现在招生、下达统一教学大纲,学生由国家统包学习费用,毕业生统一分配上,学校培养与社会需求相比滞后,甚至脱节。

(2) 就业制度改革经过十几年的时间,到现在仍有部分计划体制的残留。

高校现在仍要按时编报每一届毕业生就业计划,国家审核后向各地方、高校、单位下达计划,并严格执行。人事、公安等部门要根据计划情况落实毕业生的户口、档案、人事关系。自1999年开始,教育部为考评所属院校就业情况,制定了规定时间将“一次就业率”统计排名并向社会公布。“一次就业率”已经成为衡量学校就业情况甚至教育办学水平的重要指标,目前毕业生就业过程中的签发报到证制度、各地方人事主管部门对毕业生人事编制的审批制度(如毕业生进入京、津、沪、深圳的就业审批)、多部门包括部委、省、市各级教育、人事、公安、劳动保障等对毕业生就业的共同归口管理制度都仍然存在,而且,根据不同的职责范围,又制定了一系列不同的管理规章制度。历史形成的制度延续下来,尽管有了很大程度的进步和改革,但是政出多门,协调不够一致、步伐不够统一的现象仍然存在。

(3) 供求杠杆开始受到高等学校的更多重视,在教学、培养等环节上有了一定程度的调整。

市场经济发展起来后,更多的用人单位越来越重视人才的作用,有了更加完善的用人机制。人才主管部门、高校主管部门、国家其他职能部门开始重视毕业生就业过程中环节的配合,一定程度上,就业制度的改革促进了人力资源的优化。

三、现行的大学生就业制度

现行的大学生就业制度由就业工作管理体制、尚未就业毕业生的有关政策规定、大学生就业的服务保障体系、就业见习制度、就业准入制度、大学生人才市场等方面的内容构成。

（一）就业工作管理体制

高校毕业生就业实行中央和地方两级管理，以地方管理为主的工作体制。中央建立由国务院有关部门参加的高校毕业生就业工作联席会议制度，定期研究、协调解决工作中的重大问题。

截至 2004 年 7 月，全国各省、自治区、直辖市人民政府都按照要求建立了高校毕业生就业工作领导协调机制。

（二）尚未就业毕业生的有关政策规定

对毕业离校时未落实工作单位的高校毕业生，本人要求户口和人事档案保留在学校的，按规定保留两年（部分地区政策有所调整，以学生毕业当年政策为准）。在此期间，档案管理机构对保管其档案免收服务费用；本人要求将户口转回入学前户籍所在地的，公安机关应当按照户籍管理规定为其办理落户手续，人事、教育部门所属人才交流服务机构负责办理相关手续。本人落实工作单位前，人事部门所属人才交流服务机构免费为其提供人事代理服务。落实工作单位后，公安机关按有关规定为其办理户口迁移手续。

（三）大学生就业的服务保障体系

大学生就业的服务保障体系主要包括毕业生就业指导和服务体系、劳动关系调整体系、职业技能开发体系、社会保障服务体系、宏观调控体系、法律法规体系等，建立健全执法监督机制和法律服务机构，以规范市场主体行为和秩序，保护毕业生和用人单位的权益，使毕业生就业市场在公平、公正的健康环境中运行。

（四）就业见习制度

为帮助回到原籍、尚未就业的高校毕业生提升就业能力，促进供需见面，尽快实现就业，建立高校毕业生就业见习制度。

毕业生见习期限一般为 6 个月，最长不超过 1 年；在见习期间被见习单位正式录（聘）用的，在该单位的见习期可以作为工龄计算；为见习生办理人身意外伤害保险。见习活动结束后，由见习单位对高校毕业生进行考核鉴定，出具见习证明，作为用人单位招聘和选用见习高校毕业生的依据之一。

为完善离校未就业高校毕业生见习制度，鼓励见习单位优先录用见习高校毕业生，国务院办公厅 2009 年 2 月发出通知要求，见习期间由见习单位和地方政府提供基本生活补助，提出从 2009 年起，用 3 年时间组织 100 万未就业的高校毕业生参加见习。

（五）就业准入制度

就业准入制度是根据《中华人民共和国劳动法》（以下简称《劳动法》）和《中华人民共和国职业教育法》（以下简称《职业教育法》）的有关规定，对从事技术复杂、通用性广，涉及国家财产、人民生命安全和消费利益的职业（工种）的劳动者，必须经过培训，并取得相应职业资格证书方可就业上岗的制度。

就业准入制度是经济社会发展的需要，也是国际上通行的做法。劳动者要进入相关行业就必须获得相关的资格证书，如执业医师资格证、教师证、律师证等。

职业资格证书表明劳动者具有从事某一职业所必备的学识和技能，是劳动者求职、任职、开业的资格凭证，是用人单位招聘、录用工作人员的主要依据，大学生如果在校期间获得相关的职业资格证书，将为自己的求职择业增添砝码。

（六）大学生人才市场

大学生人才市场是社会主义人才市场的组成部分和特殊实现形式，是针对应届毕业生这一特定群体就业特点而建立、专门为大学生和用人单位之间实现双向自主选择、供需优化配置的服务场所，是高校毕业生就业过程中涉及的各种社会关系的总和。

人才市场的任务是举办就业洽谈、进行供需信息交流、开展咨询服务等活动,通过市场作用使大学毕业生找到合适的工作,用人单位得到所需的人员。其基本职能是依法组织市场,根据法律和市场规范运作;维护进入市场的供需双方合法权益,使双方市场中处于完全平等的地位,保证公开公正地进行双向选择;监督运作过程和达成协议的合理合法性;在双方出现争议时,依法据理进行调解。

大学生人才市场分为有形市场和无形市场两部分。有形市场是指有固定和明确的场所,有固定和明确的开放时间和地点,具有特定参加对象的大学毕业生就业市场。无形市场是指不受特定时间和空间的限制,由毕业生和用人单位自行选择的就业市场。其主要特征是没有具体的时间、地点和固定的场所,它是无形的,但又是客观存在的。例如,人才信息网、高校毕业生就业服务网、单位招聘网站等网络媒体,单位和求职者通过报刊、电视等媒介进行沟通和选择,也属于无形市场的范畴。

第二节 就业政策



案例导入

3年前,几位大学生凑了5万元,开起了一家“咱地里”蔬菜自助店,一度被当地人称为“3分钟热度”的超常行为;如今,这家店已变成5家实实在在的连锁店,日营业额达到1万多元。

领头创业的郭高林是河南教育学院2007级管理学院人力资源管理专业的毕业生,大三时“练摊”卖衣服的经历让他在毕业前夕就打起了创业的算盘。经过仔细观察,他注意到卖菜的摊位虽说生意不错,但因为零星分散,又没有品牌,蔬菜的质量、价格、信誉总不能让一些顾客放心,于是他便有了开蔬菜超市的心思,并且迅速拉几位同学“入了伙”。

开业第一天,这些刚从学校毕业的大学生不会用收款机,还收过假币、丢过东西。由于蔬菜生意在贩卖时间上的特殊性,往往是别人吃饭的时候他们最忙。进入冬季,为了净菜、剁肉,几双过去只握笔的手都不同程度地冻伤了。

“我们从未想过放弃。”郭高林说,“万事开头难,这些小事在创业中很正常,大学生无论做什么,都要用一颗平常心。”

就这样,“咱地里”蔬菜自助超市逐渐打出品牌。跟小商贩比,他们的菜价便宜、种类多、干净、不缺斤短两;与大超市比,他们的菜价位低、离家近。蔬菜超市在几个大学生的精心操持下逐渐走上正轨,并加盟了双汇集团,经营双汇冷鲜肉。

在经营规模不断扩大的过程中,几位“大学生菜农”研究制定了一系列管理模式和管理制度,包括收银制度、招聘培训制度、采购制度、仓管制度。这些正好是他们在大学所学的知识。这些知识,成为“咱地里”蔬菜自助店发展的基础。

【案例评析】几位大学生从毕业时一无所有到成为5家连锁店的老板,仅用了不到3年时间。他们用自己的行动证明了大学生并不是“眼高手低”,而是“能屈能伸”。他们也用自己的业绩鼓舞着一批又一批学弟学妹,去大胆追求自己的梦想。

据悉,教育部、财政部等六部委已联合开展“创业引领计划”,以一系列新政策推动高校毕业生就业、创业。其中包括放宽高校毕业生创业市场准入条件,允许按行业特点合理放宽资金、人员准入条件。出台高校毕业生个体经营收费减免政策、提供小额担保贷款支持、做好劳动保障服务、开展创业培训等多项举措,为高校毕业生创业“引航”、“护航”。

一、当前我国大学生就业的总政策

大学生就业的总政策主要包括:认清形势、深化改革;完善高校毕业生就业工作管理体制;调整人才培养结构;鼓励人才合理流动;完善尚未就业高校毕业生的有关政策;整顿和规范高校毕业生就业市

场程序；加强对高校毕业生的思想教育和领导；转变用人机制，拓宽高校毕业生就业渠道；发挥市场作用，建立高校毕业生社会服务体系等方面的原则规定。

2009年3月，教育部下发《国家促进普通高校毕业生就业政策公告》，对毕业生就业政策做出了具体部署。

（一）鼓励高校毕业生到基层、中西部地区就业

（1）对到农村基层和城市社区公益性岗位就业的毕业生，给予社会保险补贴和公益性岗位补贴。对到农村基层和城市社区其他社会管理和公共服务岗位就业的毕业生，给予薪酬或生活补贴。

（2）对到中西部地区和艰苦边远地区县以下农村基层单位就业并履行一定服务期限的，由政府补偿学费，代偿助学贷款。

（3）对有基层工作经历的，在研究生招录和事业单位选聘时优先录取。

（4）对参加“选聘高校毕业生到村任职”、“三支一扶”（支教、支农、支医和扶贫）、“大学生志愿服务西部计划”、“农村义务教育阶段学校教师特设岗位计划”等项目的，给予生活补贴，按规定参加社会保险。项目服务期满并考核合格的，报考硕士研究生初试总分加10分，高职（高专）学生可免试入读成人本科，今后相应的自然减员空岗全部聘用参加项目服务期满的高校毕业生。

（二）鼓励高校毕业生应征入伍服义务兵役

（1）由政府补偿学费，代偿助学贷款。

（2）在选取士官、考军校、安排到技术岗位等方面优先。

（3）退役后参加政法院校为基层公检法定向岗位招生考试时，优先录取。

（4）具有高职（高专）学历的，退役后免试入读成人本科，或经过一定考核入读普通本科。

（5）退役后报考硕士研究生初试总分加10分，荣立二等功及以上的，退役后免试推荐入读硕士研究生。

（三）积极聘用优秀高校毕业生参与国家和地方重大科研项目

高校毕业生在参与项目研究期间，享受劳务性费用和有关社会保险补助，户口档案可存放在项目单位所在地或入学前家庭所在地人才交流中心。聘用期满，根据需要可以续聘到其他岗位就业，就业后工龄与参与项目研究期间的工作时间合并计算，社会保险缴费年限连续计算。

（四）鼓励和支持高校毕业生到中小企业就业和自主创业

（1）对企业招用非本地户籍的普通高校专科以上毕业生，各地城市应取消落户限制（直辖市按有关规定执行）。

（2）为到中小企业就业的高校毕业生提供档案管理、人事代理、社会保险办理和接续等方面的服务。

（3）从事个体经营符合条件的，免收行政事业性收费并享受国家相关扶持政策。

（4）登记失业并自主创业的，如自筹资金不足，可申请5万元小额担保贷款。对合伙经营和组织起来就业的，可按规定适当提高贷款额度。

（5）参加创业培训的，按规定给予职业培训补贴。

（6）灵活就业并符合规定的，可享受社会保险补贴政策。

（五）强化对困难家庭高校毕业生的就业援助

（1）就业困难和零就业家庭的高校毕业生，享受公益性岗位安置、社会保险补贴、公益性岗位补贴等就业援助政策。

（2）机关、事业单位免收招聘报名费和体检费。

（3）高校可根据实际情况给予适当的求职补贴。

（4）对离校后未就业回到原籍的高校毕业生，由各地公共就业服务机构免费提供就业服务并组织就业见习和职业技能培训。

二、当前我国大学生就业的具体政策

大学生就业的具体政策主要包括就业过程中的工作程序、纪律、各项具体规定,以及在不违背国家法律和相关政策规定的前提下,各地根据地方需要所制定的政策措施等。

(一)《教育部关于当前形势下做好普通高等学校毕业生就业工作的通知》(教学〔2008〕21号)提出的8条措施

1. 各级领导要高度重视,靠前指挥,逐级落实责任

省级教育行政部门要抓紧研判就业形势,提出应对措施,及时向当地党委、政府汇报。要在当地党委、政府的统一领导下,迅速动员部署,明确工作责任。高校要切实落实“一把手”工程,把毕业生就业纳入学校工作的重要议事日程,明确职能部门和院系的目标责任,加强人员配备和条件保障。

2. 广泛动员,主动出击,千方百计收集岗位信息

要结合本地、本校实际情况,重点为受经济形势影响较大专业的毕业生提供岗位信息,引导他们扩大就业视野,调整就业预期。要采取更加积极的措施,广泛联系并吸引用人单位进校招聘,热情周到地为用人单位提供服务,确保招聘活动形式多样、内容丰富,场次和规模不少于往年。鼓励开展区域性、行业性联合招聘活动。

3. 以网络为依托,全面提高就业信息服务水平

各省级教育行政部门和高校要切实加强就业信息网络服务,并与教育部“全国大学生就业公共服务立体化平台”加强联合联动,采取网上网下相结合的办法,开展丰富多彩的招聘活动。高校要根据毕业生和用人单位的需求,充分利用网络提供个性化、深度信息服务,要尽快建立远程面试室,使毕业生和用人单位能够依托网络实现远程交流和网上初选,努力降低毕业生求职成本。

4. 积极引导和鼓励毕业生面向基层就业

各级教育行政部门和高校要坚决贯彻落实党的十七届三中全会关于引导高校毕业生到村任职,实施一村一名大学生计划等战略部署,对学生加强教育引导,形成到基层就业光荣、在基层锻炼成长成才的校园风尚。

5. 加大创业教育工作力度,实现高校毕业生自主创业人数明显增加

高等学校要整合学校教务、科研、就业、学生工作、学生社团等系统的优势,采取灵活多样的形式,普遍开展创业教育,培养学生的创新精神和创业能力。

6. 增强就业指导服务的针对性,重点帮扶就业困难毕业生

各高等学校要根据行业需求和专业特点,加强分类指导,增强就业指导工作的针对性;要在切实摸清每一个毕业生具体情况的基础上,针对学生自身特点,开展个性化的就业指导和服务;要特别加大对就业困难毕业生的帮扶力度,通过专项培训、重点指导、优先推荐,实施“一对一”的就业服务,切实帮助他们解决经济上、心理上和求职过程中的实际问题,帮助他们顺利就业。

7. 积极调整教学内容,加强实习实践,切实提高毕业生就业竞争力

各高等学校要紧紧抓住毕业生离校前的教学环节,根据就业需要适当调整专业方向,调整教学内容;要大力组织以促进就业为目的的实习实践,确保毕业生在离校前都能参加实习实践活动,增强毕业生的岗位适应性。高职院校要普遍实行“订单式”培养,确保学生至少有半年时间的顶岗实习,加强职业技能培训,2009年要基本实现相关专业应届毕业生都获得相应职业资格证书的工作目标。

8. 进一步加强就业工作中的思想政治教育,确保就业安全和高校稳定

高等学校要积极开展以当前就业形势教育为重点的就业教育活动,在就业教育过程中加强学生心理辅导和思想政治教育,引导学生客观、理性、辩证地认识就业形势,引导学生进一步转变就业观念,合理调整就业期望值,积极主动地就业;帮助学生树立“行行可建功,处处能立业,劳动最光荣”的就业观,积极鼓励和引导毕业生到西部、到基层、到祖国需要的地方建功立业。

（二）《中共中央办公厅、国务院办公厅关于引导和鼓励高校毕业生面向基层就业的意见》（中办发〔2005〕18号）的主要内容

1. 充分认识引导和鼓励高校毕业生面向基层就业的重要意义

各地区各部门要站在党和国家事业发展全局的高度，统一思想，提高认识，在充分发挥市场配置高校毕业生人才资源的基础上，进一步加大政府宏观调控力度，切实做好引导和鼓励高校毕业生面向基层就业工作，努力建立与社会主义市场经济体制相适应的高校毕业生面向基层就业的长效机制。

2. 完善鼓励高校毕业生到西部地区和艰苦边远地区就业的优惠政策

进一步消除政策障碍，健全社会保障体系，促进高校毕业生到西部地区、艰苦边远地区和艰苦行业就业。对到西部县以下基层单位和艰苦边远地区就业的高校毕业生，实行来去自由的政策，户口可留在原籍或根据本人意愿迁往西部地区和艰苦边远地区。工作满5年以上的，根据本人意愿可以流动到原籍或除直辖市以外的其他地区工作，凡落实了接收单位的，接收单位所在地区应准予落户；需要人事代理服务的，由有关机构提供全面的免费代理服务。对毕业后自愿到艰苦地区、艰苦行业工作，服务达到一定年限的学生，其在校期间的国家助学贷款本息由国家代为偿还。到艰苦边远地区和国家扶贫开发工作重点县就业的，可提前执行转正定级工资，高定1~2档工资标准。

3. 积极鼓励、支持高校毕业生到基层自主创业和灵活就业

对高校毕业生从事个体经营的，除国家限制的行业外，自工商行政管理部门登记注册之日起3年内免交登记类、管理类 and 证照类的各项行政事业性收费。要加强对大学生创业意识教育和创业能力培训，为到基层创业的高校毕业生提供有针对性的项目、咨询等信息服务，对其中有贷款需求的提供小额贷款担保或贴息补贴。对于高校毕业生以从事自由职业、短期职业、个体经营等方式灵活就业的，各级政府要提供必要的人事劳动保障代理服务，在户籍管理、劳动关系形式、社会保险缴纳和保险关系接续等方面提供保障。

4. 对非公有制单位聘用非本地生源的高校毕业生，省会及省会以下城市要取消落户限制

对到中小企业和非公有制单位就业的高校毕业生，在专业技术职称评定方面，要与国有企业员工一视同仁；对他们当中从事科技工作的，在按规定程序申请国家和地方科研项目和经费、申报有关科研成果或荣誉称号时，要根据情况给予重视和支持。要依法加强对各类企业签订劳动合同、兑现劳动报酬和缴纳社会保险情况的监督检查，维护到中小企业和非公有制单位就业的高校毕业生的合法权益。到非公有制单位就业的高校毕业生，参加了基本养老保险的，今后考录或招聘到国家机关、事业单位工作，其缴费年限可合并计算为工龄。

5. 从2006年起，国家每年有计划地选拔一定数量的高校毕业生到农村和社区就业

到城市社区就业的，其薪酬可由所在地财政和社区共同解决。到农村就业的，可通过法定程序安排担任村党支部、村委会的相应职务，市、县两级政府可给予适当的生活补贴，其人事档案由县级人事部门管理。要把这批人员作为将来补充乡镇、街道干部的重要来源。对工作2年后报考公务员的，要采取适当增加分数及其他优惠政策，优先录用；报考研究生的，应适当给予优惠并在同等条件下优先录取。争取用3~5年时间基本实现全国每个村、每个社区至少有1名高校毕业生的目标。

6. 从2006年开始，省级以上党政机关考录公务员，考录具有2年以上基层工作经历的高校毕业生（包括报考特种专业岗位）的比例不得低于1/3，以后逐年提高

对招录到省级以上党政机关、没有基层工作经历的高校毕业生，应有计划地安排到县以下基层单位工作1~2年。今后在选拔县处级以上党政领导干部时，要注意从有基层工作经历的高校毕业生中选拔。

7. 进一步扩大选调生的规模

各省、自治区、直辖市每年都要选拔一定数量的应届优秀高校毕业生到基层工作，主要充实到农村乡镇和城市街道等基层单位。各级组织人事部门要加强对选调生的日常管理和培养，在他们到基层工作2~3年后，按照干部队伍“四化”方针和德才兼备的原则，按照有关规定，结合岗位需求，从中择优选拔部

分人员任用到乡镇、街道领导岗位。今后,县级以上党政机关补充公务员,应优先从选调生中选用。

(三)《关于组织开展高校毕业生到农村基层从事支教、支农、支医和扶贫工作的通知》(国人部发〔2006〕16号)的相关内容

从2006年开始连续5年,按照公开招募、自愿报名、组织选拔、统一派遣的方式,每年招募2万名高校毕业生,主要安排到乡镇从事支教、支农、支医和扶贫工作。由人事部、教育部、财政部、农业部、卫生部、国务院扶贫办、共青团中央成立全国“三支一扶”工作领导小组和工作协调管理办公室,负责这项工作的总体规划、协调和指导工作。各省、自治区、直辖市也要成立由人事、教育、财政、农业、卫生、扶贫、团委等部门组成的工作领导小组和工作协调管理办公室,研究制定具体的实施办法,落实本地区基层服务岗位,负责组织报名、招募、审核、体检、培训、派遣及相关材料的上报等工作。

该项目的招募对象为政治素质好,热爱社会主义祖国,拥护党的基本路线和方针政策;学习成绩合格,具有相应的专业知识;具有敬业奉献精神,遵纪守法,作风正派;身体健康的全国普通高校应届毕业生。招募工作坚持“公开、平等、竞争、择优”的原则,并应有一定比例的名额招募家庭经济困难的学生。

(四)《关于实施大学生志愿服务西部计划的通知》(中青联发〔2003〕26号)的相关内容

大学生志愿服务西部计划从2003年开始,按照公开招募、自愿报名、组织选拔、集中派遣的方式,每年招募一定数量的普通高等学校应届毕业生,到西部贫困县的乡镇从事为期1~2年的教育、卫生、农技、扶贫,以及青年中心建设和管理等方面的志愿服务工作。志愿者服务期满后,可以扎根基层,也可以自主择业和流动就业。参加大学生志愿服务西部计划的志愿者,除享受国家规定的高校毕业生就业优惠政策外,还给予以下政策支持。

(1) 服务期间,享受一定的生活补贴(含交通补贴和人身意外伤害、住院医疗保险)。

(2) 服务期间,计算工龄,党团关系转至服务单位。

本人要求户口和档案保留在学校的,按规定保留两年,在此期间,档案管理机构对保管其档案免收服务费用;本人要求将户口转回入学前户籍所在地的,公安机关按照规定为其办理落户手续,人事、教育部门所属人才交流机构负责办理相关手续,人事部门所属人才交流服务机构免费提供人事代理服务。服务期满落实工作单位后,公安机关按有关规定办理户口迁移手续。

(3) 服务期间,可兼职或专职担任所在乡镇团委副书记、学校及其他服务单位的管理职务。

(4) 服务期满考核合格的,报考研究生给予加分,在同等条件下,优先录取,具体规定在当年的研究生招生政策中明确。

(5) 服务期满考核合格报考党政机关公务员的,可适当加分,同等条件下,应优先录用,具体规定由省级公务员考试录用主管机关在当年招考中予以明确。

(6) 服务期满,对志愿者做出鉴定,存入本人档案;考核合格的,颁发证书,作为志愿者服务经历和就业、创业的证明。

(7) 服务单位应向志愿者提供住宿等必要的生活条件;在录用党政机关公务员和新增国有企事业单位专业技术人员、管理人员,招聘志愿者时优先录用。

(8) 服务期为1年,服务期满考核合格的,授予中国青年志愿服务铜奖奖章;服务期为2年,服务期满考核合格的,授予中国青年志愿服务银奖奖章,表现优秀的授予中国青年志愿服务金奖奖章,表现特别优秀的推荐参加中国青年五四奖章、中国十大杰出青年、中国十大杰出青年志愿者、国际青少年消除贫困奖等评选。

2004年10月,教育部又下发了《教育部办公厅关于“大学生志愿服务西部计划”志愿者报考硕士研究生享受优惠政策的通知》(教学厅〔2004〕18号)。该通知规定,参加“大学生志愿服务西部计划”并完成服务期、考核合格的志愿者,符合报考条件,在服务期满后3年内报考研究生,可享受初试总分加10分的政策,在同等条件下优先录取。

（五）《住房公积金管理条例》的相关内容

住房公积金，是指国家机关、国有企业、城镇集体企业、外商投资企业、城镇私营企业及其他城镇企业、事业单位（以下简称单位）及其在职职工缴存的长期住房储金。

新参加工作的职工从参加工作的第2个月开始缴存住房公积金，月缴存额为职工本人当月工资乘以职工住房公积金缴存比例。职工个人缴存的住房公积金，由所在单位每月从其工资中代扣代缴。单位应当于每月发放职工工资之日起5日内将单位缴存的和为职工代缴的住房公积金汇缴到住房公积金专户内，由受委托银行计入职工住房公积金账户。

（六）《社会保险费征缴暂行条例》的相关内容

《劳动法》规定国家发展社会保险事业，建立社会保险制度，设立社会保险基金，使劳动者在年老、患病、工伤、失业、生育等情况下获得帮助和补偿。社会保险基金按照保险类型确定资金来源，逐步实行社会统筹。用人单位和劳动者必须依法参加社会保险，缴纳社会保险金。

三、大学生就业政策中的具体规定

（一）自主创业政策

自主创业是大学生就业的重要增长点。据有关调查，目前应届毕业生中自主创业的比例仅为0.3%。创业难度很大，潜力也很大。为鼓励高校毕业生自主创业，2009年1月19日，国务院下发《国务院办公厅关于加强普通高等学校毕业生就业工作的通知》（国办发〔2009〕3号），提出大学生自主创业4项优惠政策。

1. 免收行政事业性收费

《国务院办公厅关于加强普通高等学校毕业生就业工作的通知》提出，对高校毕业生从事个体经营符合条件的，免收行政事业性收费。同时，落实鼓励残疾人就业、下岗失业人员再就业，以及中小企业、高新技术企业发展等现行税收优惠政策和创业经营场所安排等扶持政策。

2. 提供小额担保贷款

对于创业者而言，创业初期多是开办中小企业，然而中小企业“融资难”一直是制约企业发展的瓶颈。针对这些问题，《国务院办公厅关于加强普通高等学校毕业生就业工作的通知》明确要求，在当地公共就业服务机构登记失业的自主创业高校毕业生，自筹资金不足的，可申请不超过5万元的小额担保贷款；对合伙经营和组织起来就业的，可按规定适当扩大贷款规模；从事当地政府规定微利项目的，可按规定享受贴息扶持。

3. 享受职业培训补贴

要想创业成功，仅有创业意愿不够，关键还要提高创业者的创业能力。对创业者提供职业培训是提高创业者创业能力的有效途径。为了鼓励支持更多高校毕业生参加创业培训，《国务院办公厅关于加强普通高等学校毕业生就业工作的通知》明确要求，有创业意愿的高校毕业生参加创业培训的，按规定给予职业培训补贴。

4. 享受更多公共服务

高校毕业生想创业，选择什么项目？项目开发成功，如何推向市场？创业失败，谁来帮助自己？针对这些问题，《国务院办公厅关于加强普通高等学校毕业生就业工作的通知》明确要求强化高校毕业生创业指导服务，提供政策咨询、项目开发、创业培训、创业孵化、小额贷款、开业指导、跟踪辅导的“一条龙”服务。《国务院办公厅关于加强普通高等学校毕业生就业工作的通知》还要求，各地要建设完善一批投资小、见效快的大学生创业园和创业孵化基地，并给予相关政策扶持。此外，政府鼓励支持高校毕业生通过多种形式灵活就业，并保障其合法权益，符合规定的，可享受社会保险补贴政策。

（二）免费师范生就业的相关政策

在教育部直属师范大学实行师范生免费教育，意味着近代中国在相当长时间内实行的师范生免费教

育制度重返大学校园。免费师范毕业生一般回生源所在省份中小学任教,有关部门将统筹规划,在配合师范大学做好免费师范生招生计划工作的同时,提前做好免费师范毕业生的接收计划和相关工作,确保4年后每一位到中小学校任教的免费师范毕业生有编有岗。

(三) 毕业生到城乡基层就业的政策措施

毕业生到城乡基层一线工作,既能实现就业,又能得到锻炼,是大学生就业的大方向。为鼓励高校毕业生参加社会主义新农村建设、城市社区建设和应征入伍,国务院提出实行4项具体鼓励政策。

1. 基层社会管理和公共服务岗位就业补贴政策

其中涉及两项补贴政策:一是对到农村基层和城市社区从事社会管理和公共服务工作的高校毕业生,符合公益性岗位就业条件并在公益性岗位就业的,按照国家现行促进就业政策的规定,给予社会保险补贴和公益性岗位补贴;二是对到农村基层和城市社区其他社会管理和公共服务岗位就业的,给予薪酬或生活补贴,所需资金按现行渠道解决,按规定参加有关社会保险。

基层社会管理和公共服务岗位,包括村官、支教、支农、支医、乡村扶贫,以及城市社区的法律援助、就业援助、社会保障协理、文化科技服务、养老服务、残疾人居家服务、廉租房配套服务等岗位。其中,公益性岗位,是指全部由政府出资开发,以满足社区及居民公共利益为目的的管理和服务岗位,优先安排困难人员或重要群体,并从就业专项资金中给予社会保险补贴和岗位补贴;其他基层社会管理、公共服务岗位,是指在街道社区、乡镇等基层开发或设立的相应的社会管理和公共服务岗位,由政府或相关组织和单位出资,所安排使用的人员按规定享受相关补贴。

2. 学费和助学贷款代偿政策

对到中西部地区和艰苦边远地区县以下农村基层就业并履行一定服务期限的高校毕业生,以及应征入伍服义务兵役的高校毕业生,实施相应的学费和助学贷款代偿。

3. 选聘招录优惠政策

对有基层经历的高校毕业生在研究生招录和事业单位选聘时实行优先,在地市以上党政机关考录公务员时进一步扩大对其招考录用的比例。

4. 继续实施和完善面向基层就业的专门项目,扩大项目范围

(1) 2009年中央有关部门和地方基层就业专门项目要鼓励更多的大学生参加。

(2) 要制定各项目待遇政策衔接的办法。

(3) 对参加项目的毕业生给予生活补贴,参加有关社会保险。

(4) 与项目相对应的自然减员空岗要全部聘用那些项目结束后留在当地就业的高校毕业生。

(四) 毕业生到中小企业、非公有制企业就业的政策

目前,70%以上的大学生去中小企业和非公有制企业就业,这已成为大学生就业的主要渠道,但这一渠道还不够通畅,相关制度和政策有待进一步完善,《国务院办公厅关于加强普通高等学校毕业生就业工作的通知》提出了完善落实相关制度和政策的工作要求,主要包括以下3个方面。

1. 清理影响就业的制度性障碍和限制

主要是在档案管理、人事代理、社会保险办理和接续、职称评定及权益保障等方面,要认真清理现行制度,简化手续,做好服务工作,形成高校毕业生到企业就业的有利环境。

2. 取消落户限制

对企业招用非本地户籍的普通高校专科以上毕业生,各地城市应取消落户限制(直辖市按有关规定执行)。

3. 落实就业扶持政策

企业招用符合条件的高校毕业生,可享受相应的就业扶持政策。所谓符合条件的高校毕业生主要指就业困难人员,扶持政策包括对企业的社会保险补贴及定额税收减免政策;劳动密集型小企业招用登记失业的高校毕业生达到规定比例,可享受高至200万元的小额担保贷款。

（五）骨干企业和科研项目单位吸纳毕业生就业的政策

为提高骨干企业人力资源质量和科研项目质量,对于有技术专长的优秀高校毕业生提出以下3项措施。

1. 鼓励企业更多吸纳高校毕业生

国有大中型企业特别是创新型企业要更多地吸纳有技术专长的毕业生。高新技术开发区、经济技术开发区和高科技企业要集中吸纳高校毕业生。高校毕业生掌握现代化知识和技术,符合这类单位的用人需求,因此《教育部关于当前形势下做好普通高等学校毕业生就业工作的通知》提出要鼓励吸纳以加强人才培养使用和储备。各地、各有关部门要根据实际情况制定具体的鼓励措施。

2. 鼓励困难企业更多保留高校毕业生

在当前应对国际金融危机实施企业减负稳岗措施中,支持困难企业更多地保留大学生技术骨干,按规定给予社会保险补贴、岗位补贴或职业培训补贴。人力资源和社会保障部、财政部、税务总局颁布的《关于采取积极措施减轻企业负担稳定就业局势有关问题的通知》对此项政策有具体规定。

3. 鼓励科研项目聘用高校毕业生

承担国家和地方重大科研项目的单位要积极聘用优秀毕业生参与研究。

(1) 给予其劳务性费用和有关社会保险费补助,由项目经费列支。

(2) 参与项目期间,毕业生户口、档案可存放在项目单位所在地人才交流机构。

(3) 聘用期满,可续聘或到其他岗位就业,聘用期间工龄、社会保险缴费年限连续计算。高校毕业生参与科研项目,既可以促进科研的发展,又可以延长毕业生学习和研究时间,对缓解当前就业压力有积极作用。

（六）对困难毕业生的就业援助措施

(1) 对困难家庭毕业生,高校可根据情况给予适当的求职补贴,公务员考录、事业单位招聘时免收报名费和体检费。

(2) 对离校后未就业回到原籍的毕业生,各地要摸清底数,免费提供政策咨询、职业指导、职业介绍和人事档案托管等服务,并组织其参加就业见习、职业技能培训等促进就业活动。

(3) 对登记失业的高校毕业生,各地要纳入当地失业人员扶持政策体系,抓好政策落实。

(4) 对就业困难和零就业家庭的高校毕业生,要实施一对一职业指导、向用人单位重点推荐、公益性岗位安置等帮扶措施,按规定落实社会保险补贴、公益性岗位补贴等就业援助政策。就业困难人员的标准,由省级人民政府规定。

第三节 大学生就业的主要方式



案例导入

吕某,浙江省温州苍南人,浙江林学院2004届毕业生,在基层工作努力,深受地方干部群众的欢迎,现任浙江省庆元县黄田镇副镇长,是当地最年轻的干部之一。

2004年,吕某以优异的成绩毕业了。由于综合素质优秀,再加上开朗、大方的性格,毕业证书还没有拿到,杭州市就有多家单位选中了她,并许以优厚的报酬和福利。

就在吕某决定和杭州一家单位签订就业协议的前一天晚上,她得知:丽水市庆元县现正面向应届毕业生招聘镇长助理。庆元县属于浙江的欠发达地区,有“浙江的西藏”之称,很多浙江的大学毕业生都不愿意到那里工作。

老师告诉她:在如今建设新农村的背景下,大学生去农村会有发展前途,由于你综合素质较好,新农村就需要你这样的人才。

老师的话让吕某思考起来:“现在就业竞争十分激烈,大学毕业生都愿意留在城市里,虽然自己目

前的能力还可以,但是如果去了杭州,仅有本科学历肯定会被淹没在人才堆里。而到农村就不一样了,农村发展十分需要人才,而这也是实现人生价值的大舞台。”

“又回到农村去?”她把这个消息告诉父母后,感到了压力,“努力读书考上大学,就是为了跳出农门,到城里找一份好工作,现在好不容易大学毕业了,而且可以留在城里工作了,现在又回农村去?”几乎所有家庭成员都反对她的想法。

经过慎重考虑,她决定去参加庆元县人事部门组织的面试。没想到,抱着试试看的心情去面试的吕某由于踏实、活泼、综合素质优秀,一下子就被庆元县人事部门看中,“你被录用了。”

后来她才知道,她是庆元县当年招聘的镇长助理中唯一的本省大学生。

2004年夏天,她去了庆元县,被分配到黄石镇担任镇长助理。她学习的是法律,虽然研究方向与农业有点联系,但是担任镇长助理要求什么都要会。她一开始负责全镇的规划工作,规划是个科学而严谨的工作,这让她无所适从。为了完成领导安排的任务,她边学边干,她办公室里的灯光常常要亮到凌晨。

黄田镇到县城有1个多小时的路程,而且车子不多,当地的百姓一年也难得去县城几次。在读大学时十分活跃的她,面对双休日不得不在办公室里度过的日子,感到特别孤独。而要回老家就更困难了,一个来回就至少需要两天的时间,在工作的两年里,除了“五一”、国庆和春节,吕某大都是在镇政府大院里度过的,即使爷爷过世,她也未能回去。

担任镇长助理的初期,吕某一个月的工资还不到1000元。当城里工作的同学兴高采烈地与她谈到工作待遇时,她更加难过,因为她每个月的奖金才60元。

艰苦的环境与条件,让她时常处在彷徨与犹豫中:走还是不走。可在她每次打“退堂鼓”时,一想到热情的村民、关心支持她的领导与学校老师,她又会充满激情。就这样,她在徘徊中坚强起来。

2004年秋天开始,镇里把申报全省生态镇的任务交给了她,吕某觉得机会来了,一定要把这件事情做好。接到任务后,为了整理材料、规划项目,她开始废寝忘食地忙碌。当地干部群众体谅她一个女孩子在这里工作不容易,对她都非常支持,一切都按预定的计划进行着。最终,在她和同事的共同努力下,黄田镇顺利评上了全省生态镇。

由于初战告捷,吕某对自己在农村的工作更有信心了。不久,镇领导又给她下达了新的任务:承担全镇的“康庄工程”现阶段建设任务。所谓的“康庄工程”,也就是修路致富,让全镇村村通公路,这也是欠发达地区致富的前提。把这样重要的任务交给一个工作才一年的女大学生,既是领导对她的信任,也是对她的考验。

“康庄工程”事关国计民生,也是造福当地百姓子孙后代的大事,马虎不得。为了这个工程,相当长的一段时间里,吕某几乎天天都在建设工地上。在此之前,当地很多地方都没有通路,要去工地就需步行,她的双脚经常走出血泡。有时候,好心的村民看她走路辛苦,会顺路用摩托车带她一段,但由于当地道路实在不平坦,有一次骑摩托车的村民载着她冲进了稻田,但这些工作上的困难都被她忽略了。

她认为最困难的是大家的不理解,因为吕某深知“康庄工程”对于老百姓的重要,她从来不敢放松自己,对工程质量、工程款的支付等环节把得特别严格。这也引来了很多人的不理解甚至怨恨,有些承包工程的包工头到领导那里告状,使吕某多次受到无端的批评。“我这到底是为了什么?”自己的辛苦、工人的不理解再加上领导的批评,让吕某好几次当众落泪,但是倔强的她并没有妥协与气馁。

2006年3月,黄田镇“康庄工程”现阶段任务终于顺利完成,吕某也得以用优异的成绩向全镇父老乡亲汇报。验收总结会上,很多百姓笑着说:“康庄工程”是吕某哭着鼻子完成的。

“在农村工作,我们不会看重收入有多少,看重的是老百姓的信任。当代大学生要实现自己的价值,不能只看工作待遇如何,而更应该注重的是你为社会做了什么,老百姓如何对你。只要百姓心里有你,那么你的事业就是成功的。”吕某一点也不后悔当初的选择。

由于和群众关系好,现在吕某每次到村里,总有好多村民争相邀请她到自己家里吃饭,把她当自家的女儿一样对待。一开始不懂当地语言的她,现在已能够很好地与当地村民沟通,吕某说自己再也不想走了,除了与当地群众建立了深厚的感情之外,更重要的是自己也舍不得这里的孩子们了。

镇政府附近是镇中心学校，吕某了解到，该校有一些失学儿童和即将失学的孩子，这些孩子绝大多数是单亲家庭的孩子和孤儿，还有的是因为家里实在太困难了。

知道了这些情况后，她下决心一定要实实在在地为孩子做事。一开始，她用自己微薄的工资资助了一个孩子。随后，她开始邀请已经工作的同学来镇参观，当同学看到这里很多孩子面临辍学的境况后，也纷纷和这里的贫困孩子结对子。“到目前，我的同学中，就有 20 多位与这里的孩子结对子，以解决孩子部分生活和学习费用，有个同学资助了好几个孩子。”吕某说。暑假期间，庆元县遭受了百年罕见的特大台风，该镇的贫困儿童、贫困家庭更多了，她现在正通过各方面努力来帮助这里的孩子。

在镇里工作的时间，吕某经常向学校的老师报告自己的工作情况，这也吸引了更多的师弟师妹前往农村工作。据不完全统计，在她之后庆元县招聘的两批镇长助理中，浙江某学院毕业的学生就有 8 个。他们还经常和吕某联系，并在她的指导下，为当地的新农村建设，为改变当地贫穷的面貌努力工作着。

【案例评析】吕某在农村成功创业，只是很多到农村基层工作的学生中一个普通例子。近几年全国各地有很多毕业生都在农村创业中干出了成绩，他们的成绩反映了大学毕业生“宁要城里一张床，不要乡下一幢房”的思想正逐渐被打破，更多务实且有理想的青年正顺应时代的需要、构建和谐社会的需要，到农村去实现自己的理想、开拓自己的事业。

还有很多像吕某某的大学生，他们来自不同的地方，却怀揣着同一个梦想，他们的青春是在无悔的奉献中度过的。他们在基层、在西部、在支教、支农、支医和扶贫道路上，无私的挥洒着热情的汗水和泪水，在爱戴和拥护他们的人民群众中，谱写着属于他们的创业之歌。年轻的朋友们，不要再等待、再彷徨，让我们追寻着他们的歌声，走出我们自己的创业之路。

一、国内大学生就业的主要途径

自实行“自主择业，双向选择”的就业制度以来，大学生实际上被推到了市场化就业的轨道，并逐步形成了即时就业、延时就业、自主创业、升学深造、出国留学与就业、国家项目就业和灵活就业等多种就业途径和渠道。

（一）即时就业

即时就业是指毕业生在毕业之前，通过学校推荐及参加毕业生就业市场、人才招聘活动，与用人单位签订就业协议后，毕业时即派遣到签约单位就业。

我们期望每一位即将毕业的学生都建立当年尽快实现就业的思想，这于个人、家庭、社会都有利。找第一份工作或未来几年变换工作，不论工作条件如何，福利待遇如何，都应该看作积累工作经验的时期，必须树立从艰苦行业做起，从艰苦地方开始的思想，敢于吃苦，脚踏实地做好工作才能取得成绩。

目前，毕业生逐渐适应“供需见面，双向选择”的就业制度，就业观念不断更新，毕业生实现即时就业的渠道也呈现出多元化，主要表现为以下两种。

1. 供需见面，双向选择，自主就业

供需见面和双向选择活动是毕业生择业的重要方式，也是毕业生就业的主要渠道。教育部规定，每年 11 月 20 日后，中央各部委、各地方主管毕业生就业工作部门及各高等院校可举办用人单位和毕业生供需见面会，毕业生和用人单位经过选择相互确定后，应当签订毕业生就业协议书，作为制订就业计划和派遣的依据。此外，毕业生也可以自己到人才市场通过合法的中介公司介绍有关用人单位，自己选择和参加用人单位的招聘，或者以自荐的形式直接联系用人单位。

2. 参加国家公务员录用考试，被录用就业

我国对国家机关行政人员实行公务员制度。为适应中央、国家机关和各省市补充工作人员的需要，国家每年以应、往届毕业生为主要对象招考公务员，因此报考国家公务员也成为少部分毕业生就业的渠道。

国家行政机关录用担任主任科员以下及其他相当职务层次的非领导职务公务员,采取公开考试、严格考察、平等竞争、择优录取的办法。中央国家行政机关国家公务员的录用考试,由国家公务员局负责组织;地方国家各级机关公务员的录用,由省级公务员主管部门负责组织,必要时省级公务员主管部门可以授权设区的市级公务员主管部门组织。国家公务员录用考试的方式采取笔试和面试的方式进行。考试的内容根据公务员应当具备的基本能力和不同职位类别分别设置。一般考试内容包括公共基础知识、行政职业能力测试和申论。当前,公务员考试越来越成为社会的热点,竞争异常激烈,有的岗位甚至达到几千名毕业生竞争一个岗位。

（二）延时就业

延时就业是指由于暂时未能找到一个满意的工作单位或由于其他原因,毕业生在毕业前夕,暂缓找单位或先回家所在地再就业。

由于就业形势严峻,个别大学生择业意识不强,择业过程中存在等、靠思想,有的甚至不就业,回家依靠父母的积蓄生活,社会上称之为“啃老族”。

国务院办公厅颁发的《关于进一步深化普通高等学校毕业生就业制度改革有关问题的意见》明确规定:“对毕业离校时未落实工作单位的高校毕业生,学校可根据本人意愿,将其户口转至入学前户籍所在地或两年内继续保留在原就读的高校,待落实工作单位后,将户口迁至工作单位所在地。超过两年仍未落实工作单位的高校毕业生,学校档案管理机构将其在校户口及档案迁移回其入学前户籍所在地。”

延时就业政策是国家为了缓和当年就业压力的一项应急措施,实质上这也容易带来一种积累效应,毕业生积累成堆反而带来负面影响。从这几年的情况来看,延时就业做法对毕业生来说并不是最好的选择。其一,往届毕业生暂缓就业期结束后,学校与之联络不上,只能按规定把户口档案寄回生源所在地,错过了派遣期限;其二,未在当年就业,容易给单位留下“就业期望值过高”或者“自身素质不强”的印象,不利于与师弟师妹们在下一年度竞争就业,心理难免出现失落感,压力更大。

（三）自主创业

自主创业是指大学生毕业后不是向社会“寻求”工作,而是用自己所学知识进行自主创业,即毕业生通过科技创新、社会服务或在某一方面有特长,自己或与他人合作创办公司。自主创业目前已成为大学毕业生一种新的就业途径,它作为一种新的就业渠道,无疑对大学毕业生的知识、能力和综合素质等提出了更高的要求。

专家指出,大学毕业生自主创业不仅解决了自己的就业问题,还给别人提供了就业机会和岗位。对当代大学生来说,自主创业是一条光明之路,希望之路。积极鼓励、支持大学毕业生自主创业,是党和国家对大学生就业的基本原则。各级政府主管部门针对大学毕业生的创业需要,采取了加强创业意识和创业能力教育、提供针对性项目、指导咨询服务、建立创业基金、提供小额借款担保或贴息补贴、提供工商注册登记优惠或免税费措施、建立大学生创业孵化基地等。这些都为大学生创业提供了良好的环境。

（四）升学深造

升学主要包括以下途径:参加研究生考试、普通高校专升本考试、成人高考、对口升学考试、高等教育自学考试等。通过研究生考试、普通高校专升本考试、对口升学考试,继续在学业上深造,一方面可以提高学历层次,另一方面也能缓解社会就业压力。

究竟选择考研还是就业因人而异,每个人的学习、身体、经济等方面的条件都是不同的,关键是要结合自己的特点,做出适合自己的选择。不管是选择就业还是考研,都必须摆正自己的心态,看清自己的位置,只有这样才能得到有利于自身发展的结果。

（五）出国留学与就业

伴随着改革开放的不断深入和中国加入世界贸易组织,部分有条件的毕业生可选择到国外留学,继

续深造。另外,有不少毕业生可选择到境外机构工作,参与国际人才竞争。出国留学根据经费来源不同,有以下4种类型。

1. 公费留学

公费留学是指国家根据需要,按计划派遣由国家提供出国学习、生活及往返旅费的出国留学,一般分为大学生、研究生、进修人员和访问学者等公费留学。因选派部门不同,可分为国家公派和单位公派。

2. 自费公派

由个人自费按国家公派的方式加以管理,实际上也是公派的一种,近几年来,这部分人纳入单位公派的范围。在各机关、企业、事业团体里工作的各类专业骨干人员、毕业研究生、优秀文艺骨干、优秀运动员、机关工作业务骨干和具有特殊技能的人才,经过本单位的同意,通过取得各种奖学金、贷学金或者亲友的资助后,均应纳入所在单位、部门的派遣计划(在政府部门所属人才交流机构存档人员除外)。

3. 自费留学

自费留学是出国学习、生活、医疗和往返一切费用由自己承担或者由国外亲友资助的留学方式。自费留学需要具备以下3项基本条件。

(1) 申请人必须具备法律上的公民资格,并且不存在民事上的或刑事上的法律责任。

(2) 申请人必须具有可靠的经济来源,无论通过什么方式,只要能够自己解决学习和生活费用即可。

(3) 申请人必须能够提供外国录取学校的入学许可证。这种申请不受年龄、学历和工作年限的限制。到国外学习的学校,一般应当是大学,读专科、本科或者读研究生、博士学位及进修。

3. 勤工俭学

勤工俭学是指那些进入外国语言学校学习语言,而不进入各种专门院校进一步深造的人员,属于非正规留学生,实际上也是自费留学的一种补充方式。这些人的主要特点是:在国外无亲友提供经济资助,完全依靠个人利用业余时间打工支付生活、学习、医疗和往返费用,用打工收入偿还出国旅费和入学的费用。

(六) 国家项目就业

国家项目就业是指大学生参加国家、地方就业项目就业,如大学生服务西部志愿者、三支一扶、农村教育硕士、一村一名大学生工程等。鼓励人才到广阔的农村和基层去,是解决就业难题的有效办法,更是缩小城乡差别和区域差别、促进社会全面协调发展的长远战略之策。

(七) 灵活就业

灵活就业不同于正规的全日制、与用人单位间有稳定的劳动法律关系、获得有工资福利和社会保障的就业。

灵活就业包括自由职业、意向就业、自主创业等。例如,作家、自由撰稿人、翻译工作者、某些艺术工作者等。与传统的就业模式相比,这种就业方式的特点是灵活性强、自由度大、适用范围广、劳动关系比较松散。

为了鼓励灵活就业,国家和各级政府出台了诸多相应的政策,制定和实施灵活就业的工资支付和社会保障政策,保护灵活就业者的合法权益。

二、国外高校就业特色

“他山之石,可以攻玉”。在建设有中国特色的大学生就业制度与就业市场的过程中,吸收和借鉴国外尤其是西方先进国家的一些成功经验,对于我们少走弯路、健康发展大有帮助。

(一) 国外高校大学生就业指导特色

就业指导在国外起步较早,已有近百年的历史,积累了丰富的案例,形成了自己的特色。了解国外高校开展就业指导的先进经验,对我们开展就业指导具有十分重要的积极意义。

1. 多层次多职能、完善而高效的就业服务体系

美国的高等教育先于我国进入大众化阶段,针对与高等教育大众化相伴而生的大学生就业难问题,美国通过构建以“市场就业制度”或“自由就业制度”为基础,以政府、高校、中介机构和用人单位为主体的完善而高效的大学生就业指导体系,为大学毕业生提供内容全面、形式多样、方法先进的就业指导服务。

在德国,对大学生就业的关注与参与体现在各个方面。这些方面靠市场机制运作,相互制约、补充与联系,客观地形成具有自身特色的服务体系。这一服务体系的基本功能是咨询、培训、介绍与指导。构成这一服务体系的基本要素是政府(职能系统为联邦劳动总署与各州、市劳动局)、学校、企业、私人咨询介绍所和学生。在德国大学生就业服务体系中,政府系统为主渠道,企业与学生为主体,学校为中介,私人咨询介绍所为补充。

日本厚生劳动省设有“学生职业综合支援中心”,各都道府县也设有“学生职业中心”,对学生就业进行指导。针对大学毕业生毕业后不能就业人数的不断上升,政府制订了“早期就业援助及能力开发计划”,通过厚生劳动省的“学生职业综合支援中心”及各都道府县的“学生职业中心”对大学毕业后尚未就业的登记人员,在毕业后的一年内,根据本人兴趣、爱好及适应能力开设有针对性的讲座,并组织去企业实习,通过这种培训提高其就业能力,所需费用全部由“学生职业综合支援中心”和“学生职业中心”负担;需要说明的是,日本所建立的高校就业指导专门机构并非是行政性的机构,它们仅承担与就业有关的服务、咨询和研究功能,体现了就业指导工作的市场特征。

2. 高素质、专业化的就业指导队伍

美国高校一般都设有专门的就业指导服务机构,它是一个常设机构,是学校学生事务管理中非常重要的一部分。一般都配有十余人到几十人不等的专兼职人员,没有中心主任、就业顾问、就业主管、对外联络员、秘书等岗位工作人员。美国高校对就业指导服务人员的素质要求一般都很高,从学历方面看:中心主任一般要求具有辅导学、咨询学、高等教育学硕士或博士学位;就业顾问一般要求具有心理学硕士或博士学位;专职工作人员也需要获得辅导学、咨询学等硕士学位;其他工作人员一般要具有学士学位。

3. 全程就业辅导与生涯教育

美国、日本等国在教学计划安排中,已将职业生涯教育列入必修的课程(包括测试、讲座、咨询和实践)贯穿于整个大学教育过程。

辅导工作具体可以概括为以下几方面:以心理测试和职业咨询为方式的自我认识指导;以提高应聘技巧、增强职业竞争力为目的的小组训练和讲座;以增强职业适应性为目的的社会实践活动。

美国政府在20世纪70年代,通过了实施“职业生涯教育”的拨款计划,要求将普通教育与职业教育结合起来,在普通教育中设置职业预备课程。90年代后,美国的“职业生涯教育”计划进一步加强,1994年通过的《学校工作机会法》适用于从幼儿园到大学的学生。其目的是为所有学生提供职业准备,以适应全球化和知识化背景下的美国社会。

1991年6月29日,日本通过了《关于完善终身学习推进体制的法律》,以此促进终身学习体制的建立。在日本,大学生生涯规划向毕业后延伸。公共就业保障办公室对在毕业初期未找到工作的大学生一律要求登记,为他们提供就业信息、咨询并以外包方式由指定的公司和学校进行培训,并在城市社区开展失业或不稳定就业大学生的就业辅导,包括资质评估、职业咨询、就业指导、信息提供及开发劳动力需求。

4. 注重教育与实践相结合

美国高校均有一批长期保持密切关系的企业和机构,通过组织学生实习、工作,增强学生的社会实践能力和社会适应性,利于学生更多地了解社会、了解单位,为供需见面双方提供互相选择的机会,安排学生就业招聘面试活动。美国有人明确提出要把高等学校办成“创业者的熔炉”,他们在就业指导中非常重视培养学生的创造意识和运用所学知识解决实际问题的能力,力求培养学生的自主创业精神,还特别将有关企业管理的实操知识列入就业指导。

英国政府在提升学生的就业能力方面有一个重大举措：充分利用志愿者行动为学生提供工作经验。2004 年计划组织 100 多万人融入地方社区，为大学生提供发展技能与获得工作经验与发展技能的机会。此外，2005~2006 年度，英国高等教育创新基金出资 9000 万英镑，用于高等教育与企业之间的交流和开发，包括建立高等教育机构与企业的知识技能交流中心，推动创建与实际工作结合紧密的基础学位教育等。

5. 完善的信息资源服务

在美国，高校的就业指导中心均建有供学生查询资料的就业图书馆，收集的资料分门别类，摆放有序，指导中心设备精良，通过信息网络及时把各种社会需求联系起来，学生可以随时通过信息网络查到感兴趣的全国乃至全世界的需求信息，也可以把求职信息直接通过网络传递给雇主。

英国牛津大学注重提供就业信息咨询服务，专设职业服务处和就业信息室，提供广泛的职业信息来源和有效的职位空缺搜索服务，每周发送电子简报，编印职位空缺周报，寄送给每位最终使用者。

日本许多大学就业指导部门特别注重宣传的作用：一是设立专门的就业指导资料室，对学生开放，该就业指导资料室以印刷品、录音带、录像带以及计算机数据库等各种方式收集和储存大量有关就业信息；二是编辑发行就业信息刊物，散发给学生，他们通过印制刊物向学生提供最新职业信息，刊载校友忠告和建议、企业要求及专家意见等，以此来启发引导和规范学生的求职行为。

（二）国外大学生就业模式

尽管西方各国都是市场经济，在劳动就业中以市场作为配置劳动力资源的基础性手段，但由于经济、政治、文化上的差异，各国的就业模式又都表现出明显的本国特色。一般而言，美国的人力资源市场是自由放任式的，而欧洲、日本的人力资源市场则普遍以大公司的终身雇佣制与年功序列制为特点，强调就业的稳定性，内部人力资源市场相对发达。国外大学生就业模式具体来看有如下特点。

1. 就业立法与就业管理体制各具特色

在西方国家，就业立法是解决就业问题最为惯常的政府措施，而且基本上都是以实现充分就业、保障就业市场的公平竞争以及保护失业为前提的。以美、德、日三国为例，美国就业法律制度的特色是对就业歧视有严格的约束，对就业管理体制的要求也很严；德国则是目前西方国家中制定最详尽解雇程序的国家，并且有独特的就业管理体制；日本就业法律制度的特色是特别强调就业技能训练。

1973 年，美国政府综合《社会保障法》、《人力开发培训法》等几个法案，颁布了《综合就业与培训法》，成为美国官方人力资源管理与开发的一个综合性法规。在行政管理体制上，美国设立了专门的“就业机会均等委员会”，负责少数民族的就业管理事务；同时，在劳工部专门设立了“妇女事务局”，负责改善劳动妇女的福利、工作条件和增加妇女的就业机会。

1969 年，德意志联邦共和国（以下简称德国）制定了《职业教育法》，使德国著名的“双轨制”教育制度得以形成。同年还颁布了《就业促进法》及《训练促进法》等，都旨在扩大就业需求，促进就业。此前在 1951 年，德国还颁布了一项有关解雇程序的法律，对正常解雇、非正常解雇、定期合同与辞职、对雇员的保护等都做了详细的规定。在就业管理上，德国曾于 1927 年设立了联邦劳工局，虽然 1939 年与政府劳工部合并，但在第二次世界大战后又得以重建。除管理失业保险外，联邦劳工局的主要任务还包括保证人力资源市场上劳动力数量与质量的平衡，具体的职责范围包括职业咨询、职业培训、学徒的培训与安排、职业培训制度完善、就业促进和失业保险等。

日本的劳动法律体系比较完备，主要有 1947 年的《职业安定法》，1966 年的《职业措施法》，1969 年的《职业培训法》，1972 年的《女工福利法》，1974 年的《雇佣保险法》，1987 年的《职业能力开发促进法》等。从立法中可以看出日本对职业技能开发的重视，各时期都颁布过就业训练方面的法律，从战后初期直到 80 年代，一直对就业训练、人力资源开发予以特别重视。

2. 人力资源市场健全完善

在人力资源市场上，劳动力的供求主体与决策主体是一致的，但各国劳动力供求主体的自由度是不

尽相同的,这主要是由于政府对企业——劳动力需求主体的约束程度不同。1985年,国际雇主组织曾就终止雇佣合同的法律约束程度,对西欧、北欧的雇主进行了调查,其中,被认为约束极强的有法国、德国、意大利、荷兰、葡萄牙、西班牙,极弱的是英国;日本与其他国家不同,除了法律约束外,大公司还受习惯即终身雇佣制约束,再加上年功序列工资制等,都强调的是稳定的劳资关系和就业的长期稳定性。

随着社会经济的发展,尤其是经济结构的变化和科技发展的加速,西方各国的人力资源市场政策都由“消极”转向“积极”,即从以保障失业者的生活为主要目标转向以充分开发利用劳动力资源为目标,在这一点上美国发展较快。由于受美国经济学家西奥多·舒尔兹人力资本理论的影响,美国从20世纪60年代以来实施的一系列人力开发法案都有着共同的目标和着重点,即:进行就业调查,开展职业定向咨询;提供教育和职业培训,提高劳动力素质;创造新的就业岗位,扩大就业面;提供在职培训和自谋职业培训;把靠福利过活的人变成自食其力的工薪领取者。

在人力资源市场的组织方面,西方国家有职业介绍、咨询、指导等,其中以职业介绍为主。西方国家的职业介绍所大多发源于1929年经济大危机,并在此后得到重视,发展成体系。大部分国家由政府设立职业介绍所,为求职者提供免费帮助;有些国家将私人开办职业介绍所列为非法;而在美国,政府设立的职业介绍所和私人职业介绍所是并存的。职业介绍所的效能各国并不一样,如美国各类职业介绍所达2600多家,但所起的作用不大,或者说效率不高;瑞典的情况正好相反,它有着一个庞大的、组织严密的职业介绍体系,每年都有70%~80%的人员通过职业介绍所就业。

3. 就业机制运行高效

西方各国的就业机制各不相同,但大致可以分为两种类型,即市场型就业机制和有控制的市场型就业机制。

市场型就业机制主要存在于市场经济国家,其运行特点是劳动力供求信息主要靠劳动市场产生、传递,个人和企事业单位可以按照自己的意愿做出有关就业的决策;工资率的升降一方面起着激励机制的作用,推动个人努力工作,奋发进取,另一方面扮演着调节机制的角色,在劳动力供大于求时减少劳动力供给,在劳动力供不应求时降低劳动力需求。这种就业机制的核心是劳动市场,它在微观上为劳动力的供需双方提供相互选择的平等环境、条件和场所,负责千百万劳动力的就业和协调就业决策。

有控制的市场就业机制以充分发挥市场调节作用为主,以政府的适当控制和干预为辅。市场调节的灵活性、高效性以及能够根据社会需求比较合理地配置社会劳动力的特性,决定了它在调节劳动力供求过程中的主导地位,即劳动力的流动和大多数劳动力资源的配置主要由人力资源市场来实施和调节。但是市场调节存在着一定程度的局限性和不完全性,需要政府予以适当的干预和控制,如政府通过指导性就业计划及相应的经济手段、行政手段来弥补市场调节的不足,利用法律、法令、规章制度等手段引导劳动市场规范化、合理化。

上述劳动就业体制对西方的大学毕业生就业模式有着直接的影响。在西方国家,受教育程度的差异在人力资源市场内部对就业的影响,主要体现在由工资差别来划分的不同就业层次,而在一些特殊行业如律师、会计师等,在接受专业的高等教育后,还必须通过专设的资格考试才能在其职业领域内就业。总体来看,大学毕业生人力资源配置是同社会人力资源市场有机衔接在一起的,基本上不存在专门的大学毕业生就业制度,而其就业模式大致都是在学校指导下的学生自主择业、人力资源供需双方双向选择,学校在这个过程中充当着重要的中介人角色。

(三) 国外大学生就业制度与方法

在高等教育步入大众化阶段后,无论是发达国家,还是发展中国家,都面临着大学生就业的新问题,只是各个国家的文化背景不同,就业的路径也各不相同。下面简要介绍部分国家的就业制度和大学生就业方法,给即将毕业的大学生们提供一定借鉴。

1. 美国

美国实行毕业生自主择业制度，政府不直接干预和限制，而是由劳工部、学校、中介机构和用人单位协同进行。高校学生在毕业前从多方渠道了解就业行情及用人单位信息。劳工部主要负责制定宏观政策和做好就业调查等基础性工作，是毕业生就业的“总管”。劳工部设有劳工统计局，主要职能是收集不同时期美国就业市场的职业需求状况、不同职业对知识和技能的要求等数据，重点预测经济发展对未来就业需求的影响。统计结果通过网络和发行出版物向全社会公布，作为政府决策和个人择业的参考依据。劳工统计局根据这些数据编撰的《岗位需求手册》很受美国大学生的欢迎，几乎人手一册。

由于科技泡沫崩裂和“9·11”事件发生，美国经济发生巨大变化。2001年的一场衰退令美国总体经济至今没有彻底翻过身来。国家经济的恶化，受到直接打击的无疑是就业市场，美国的失业率从2001年1月的4%上升到2003年6月的6.4%。为9年来最高。到2003年7月，美国的失业人数达到910万人。面对这种情况，那些即将迈出校门的大学毕业生只能面临一种形势：找到工作不容易，曾经走红的专业已经风光不再。

前几年，计算机、证券专业的学生十分受欢迎，而如今已经风光不再。以证券业为例，美国全国自2001年以来裁减了5.27万个工作岗位。MBA（工商管理）专业的学生也曾经是“香饽饽”，可现在行情变了。属于美国名校系列的杜克大学2003年3月做过一次调查，该校2003届10个项目的830名MBA毕业生，找到工作的只有60%，而1998年的比例是86%。

由于美国整体就业形势严峻，大学毕业生目前主要面临几种选择：一是通过努力，找到称心如意的工作，这当然是上上之选；二是降低身价和薪酬要求，接受能找到的工作；三是在经济条件允许的情况下，重回学校深造，改换专业或是攻读硕士、博士，以图将来更好地发展；四是找零活干，先度过这段困难的日子；五是万般无奈地成为失业大军中的一员。

2. 俄罗斯

俄罗斯是一个高等教育较为普及的国家，每年有80万以上的高中毕业生直接进入大学继续深造，通过各种途径获得高等教育的居民占全国人口总数的38.6%。显然，俄罗斯的高等教育已经实现了从培养精英到为社会提供专业技术人才的转变。

就业是评价学校成绩的重要指标。俄罗斯经济近年来出现了较为强劲的发展势头，社会为大学毕业生提供的就业机会也越来越多，但从总体上看，大学毕业生就业市场依然供大于求。为此，帮助大学毕业生就业，仍是教育部门的一项重要工作。俄罗斯有全国性的高校毕业生就业安置中心，每所院校还有相应的专门机构。教育部把毕业生安置情况作为评价各个学校工作成绩的一项重要指标，甚至将其同国家拨给高校的经费挂钩。

俄罗斯教育部第一副部长基谢廖夫认为，俄罗斯并未出现人才过剩现象，目前虽然有受过高等教育的人在失业救助中心登记，但他们大都是工作过多年的老大学生。年轻人大学毕业后未能就业，主要是因为他们对工作的期望值过高。如果一定要将高薪、体面、有发展前途作为择业的标准，是很难找到一份理想工作的。

基谢廖夫表示，为了帮助大学毕业生找到合适的工作，教育部门对就业市场进行密切跟踪，根据市场需求及时调整高校专业设置，增加职业培训的内容。另外，还准备从2004年开始实施定向培养大学生计划。国家将根据某些重要经济部门的需求招收部分大学生。这些大学生必须同高校、用人单位和教育部门签订协议，承诺毕业后在相关部门至少工作3年。为此，这些大学生将获得高数额的助学金和更为良好的住宿条件。如果毕业后拒绝履行承诺，他们必须向国家偿还助学金。定向培养计划旨在实现供需直接见面，保证高校毕业生的就业安置，同时还将缓解某些行业的人才短缺状况。

3. 日本

日本大学毕业生实行自由择业的就业制度，大学生就业是不受任何行业范围、工作性质和就业地区限制的，可以根据自己的愿望自由地选择职业；用人单位可以根据自己的需要自由录用毕业生；政府对双方的行为不做任何行政干预；学校对学生的就业只起指导咨询、推荐和介绍情况作用，毕业生就业完

全通过市场调节。尽管如此,在日本,无论是政府、学校还是用人单位对毕业生的就业工作都极为重视,积极采取措施促进大学毕业生就业。

日本有完善的就业机制。一是网络信息准确。日本是一个网络无处不在的社会,在求职方面,网络作用十分明显,日本公司在网上都有自己的主页,公司招聘都在网上公布,求职学生在规定时间内报名申请即可。二是报纸刊登广告。这样既公布了招聘信息,又为公司做了宣传,一举两得。一些报纸会经常整版刊登招聘广告,学生按报纸提供的联络方式,可直接与公司联络。三是用人单位举办各种各样的说明会。四是日本有各种求职支援中心和俱乐部。它们都有自己的网址,提供各种信息,只要交少量费用,就可享受各种优惠。五是政府提供预算支持。

4. 加拿大

加拿大大学毕业生找工作的途径主要有以下3种。第一种途径是求助于学校的“职业介绍服务”,学生可以从这种服务中获得相关的人才需求信息。第二种途径是通过由校方安排的专业实习找工作。在最后一个学年里,大学生一般都要去企业、政府机关和民间机构等单位实习3个月左右,部分学生就是通过这种实习找到工作的。第三种途径是到自己联系的单位去实习,然后找到工作。

在这3种途径中最后一种更多一些,大学毕业后,许多学生并不能马上找到工作,但可以到企业或政府机关去实习。实习期间,用人单位给大学生发放相当于正式雇员工资的50%~75%作为报酬。通过实习,部分大学生在实习单位找到了工作。即便不能留在实习单位工作,有了实习经历后,大学生就更容易在其他单位找到合适的工作,这种途径对有效缓解大学生的就业压力非常有利。

一般情况下,加拿大成绩优秀的大学生总希望找到工资比较高、又与所学专业对口的工作,但多数学生则希望找一份比较稳定的工作。此外,大部分学生还希望在经济比较发达的地区就业。加拿大政府鼓励大学毕业生到生活条件艰苦的欠发达地区工作,在条件相对艰苦的加拿大西北部地区工作,工资要比其他一般地区高得多。

第四节 阅读与训练



一、阅读材料

国外大学生就业扫描

1. 法国: 兴趣先行

大学毕业生找第一份工作时最重视的是什么?在法国大学生们的答案中,“工资收入”这一因素的排名相对靠后,不过,他们最重视的是工作是否符合自己的兴趣。法国大学生最看重的因素按照重视程度排名前5位的依次是:工作令自己感兴趣、良好的工作环境及氛围、在公司发展的前景、工作中有自主权、个人生活与工作达到平衡。工资收入在大学生们考虑就业时排名第六。

2. 印度: 甘心低就

普通高校的毕业生只有10%的人能找到自己理想的工作,其余除了部分人决定考研究生继续深造外,绝大多数人迫于生活压力不得不调整心理预期。一些学生甚至放弃专长去做一些根本不需要高学历的工作,使得社会上出现了越来越多的大学生售货员、大学生司机。

3. 瑞典: 不求高薪

近两年来,瑞典经济受欧美各国经济衰退的影响,增长乏力,以往号称大学毕业生乐园的爱立信等大公司纷纷裁员。面对劳动力“买方市场”,瑞典大学毕业生不得不调整自己的就业预期。找工作的态度由被动变主动,就是表现之一。过去,一些著名院校,如瑞典皇家工学院、斯德哥尔摩商学院等,企业是上门求才,大学毕业生则待价而沽。现在形势变了,单位用人要反复挑拣,竞争异常激烈。为此,大学毕业生不得不到处搜集有关公司的人力资源信息,翻看招聘广告等。另外,许多大学在学生毕业前都

提供半年的实习期。如果学生急于找工作，他们就会利用这半年时间好好表现，实习期满毕业后如双方满意，企业就可能留人。

据瑞典宇宙传播咨询公司的调查显示，与前几年相比，大学毕业生不再对薪水提出过高要求。IT专业的大学毕业生对刚进公司的月薪要求已降到了2.17万瑞典克朗（1美元约为8瑞典克朗）。大学毕业生当然期望每周工作40小时，但现在46小时也能接受。以往，他们不愿意到自己认为很烦闷的岗位工作，如政府机关、税务部门等，而现在则认为政府部门的工作比起那些经常裁员的大公司要安稳得多。

从宏观就业形势来看，瑞典现在缺少的不是工作岗位，而是缺少大学毕业生看得上眼的工作岗位。瑞典许多产业领域长期处于劳动力缺乏状态，如医生、护理人员、幼儿教师、专业技师等。这种情况对瑞典社会福利体系的完善也是个很大的威胁。然而，对于这些冷门而待遇相对一般的职业，大学毕业生是很少降格以求的。

4. 巴西：先就业后择业

巴西劳工就业部的一位官员指出，巴西政府对大学毕业生就业并没有特别优厚的政策，无论毕业于公立大学还是私立大学，毕业生都与其他青年一样，必须遵守劳动力市场法则，自我解决就业问题。而最近巴西政府推出的“初次就业计划”，则是要发挥社会各阶层的作用，在全国范围内建立一个促进青年就业的网络。政府鼓励企业多雇用年轻人，企业可以从政府获得资助，享受政府资助的企业必须保证在12个月内不解雇年轻人。政府还向自主经营的年轻人提供低息贷款和经营指导及培训。



二、操作训练

（一）训练题目

知识准备。

（二）训练目的

在开始之前，让我们先来问自己两个问题：我将在哪一年毕业？我在入学之始还是在毕业前去了解就业形势、就业制度和相关政策，能给我的未来更多、更明确的指引？

可能你会觉得这么早了解只是浪费时间，就业信息可能会发生变化。然而，当我们毫无目标地度过了几年的学习、生活，在寻找工作之际，我们是否惊觉“我怎么什么都没有准备好？”立足现实，未雨绸缪，我们才能走得更快，走得更好。

（三）训练内容

1. 撰写就业形势调研报告

（1）要求。结合本专业实际就业情况进行调研。结合调研情况撰写2000字左右的调研报告。

（2）调研方法。

① 访谈法：可以采用个别访谈、电话访谈、QQ群访谈、微信访谈等多种方法。

② 问卷法：通过问卷调查的形式对已经毕业或者在校大学生进行调研。

（3）调研报告的写作要求

① 题目自拟。

② 正文由前言、主体、结尾三部分构成。前言要写明调查的时间和地点、起因或目的、对象或范围、经过与方法，以及人员组成等调研情况，从中引出中心问题或基本结论；主体要详细叙述调查研究的基本情况、做法、经验，以及分析调查所得材料中的各种具体认识、观点和基本结论；结尾要提出解决问题的方法或对策，总结全文的主要观点，进一步深化主题。

2. 对调研报告进行评估

（1）小组评估。完成调研报告后，可在班级中召开就业形势汇报会。每组选派代表发言，汇报本组

的调查情况，其余各组进行提问及点评。各小组在汇报会中可以互相学习、互相补充，使就业分析报告更完善，更具有指导意义。

(2) 自我评估。请结合以下问题评估自己对工作任务的完成情况。

- ① 你是否能通过资料检索有效地收集本专业学生就业形势？
- ② 你是否能结合本专业对就业形势进行合理分析？
- ③ 你是否已经树立正确的择业观？



三、思考题

1. 简要叙述我国现行大学生就业政策中的具体规定。
2. 大学生就业的主要方式有哪些？哪种方式最适合你？
3. 如何理解“大学生到基层就业有广阔的前景”？
4. 大学生自主创业的有关优惠政策有哪些？
5. 国外大学生就业指导有什么特色？对于我们而言有什么借鉴意义？

第四章 大学生就业准备

本章导读

面对严峻的就业形势和激烈的人才竞争，有的毕业生日夜“备战”，想选择一个既体面薪水又高的职业，抱有过高的期望值；有的毕业生面对就业的主战场茫然不知所措，表现出畏难、浮躁、依赖、忧虑等情绪；有的毕业生求职意向不明确，还在等待观望之中。作为即将就业的大学毕业生，当务之急是做好求职前的各种准备。要确立正确的职业方向，科学分析社会就业形势，正确处理好个人需求和社会需求的关系；防止产生求职中的一些从众、盲目攀比等不良心理；做好求职信息、求职信、个人简历、笔试和面试等相关的资料准备。

通过本章的学习，了解大学生就业准备的内容；理解大学生笔试和面试应遵循的原则；掌握简历、求职信的写作原则和技巧；在就业前做好各种就业准备。



第一节 就业准备概述



案例导入

某工程大学计算机学院毕业生张某这几天一直沉浸在找到理想工作的兴奋中，他拿到了某市“吉祥大酒店”的录取通知书。计算机专业这几年处于饱和状态，工作非常难找。某一天，他参加了一场大学生招聘会失望而归的途中，猛然看到拔地而起的新竣工的酒店大楼，他立即多方打听消息。后来通过他人了解到该酒店大楼正要招聘一名计算机专业的大学毕业生。他勇敢地去面试，并利用介绍材料和良好的形象、恰当的话语很好地推销了自己，终于击败了其他几十名竞争对手，得到了这个令他十分满意的职位。

【案例评析】对信息具有特殊的、敏锐的感受力和持久的注意力，善于捕捉信息，往往给我们带来许多成功的契机。大学生无论对课内的、课外的、学校的、社会的，还是非专业的信息都应能自觉地、敏捷地感觉到并和自己所要解决的问题联系起来。尤其是在求职阶段，若能多方获得信息，不仅会使你找到称心的工作，同时也给你一份山穷水尽时的惊喜。许多求职者并非没注意到新建的高楼，而是以为这些单位与自己的专业相距甚远，不会有适合自己的职业空缺。其实，任何一个单位都是“麻雀虽小，五脏俱全”，不进行亲自了解，怎么会知道你不适合这里呢？张某恰恰捕捉到了别人没有注意到的信息，找到了满意的工作。

从目前情况看，大学生的信息意识比较淡薄。一是对信息的基本知识缺乏了解，二是信息思路不开阔，他们的信息源主要是专业书籍且表现为被动接受信息，主动搜寻有价值的信息的意识和能力不强。有的学生从未有目的地去图书馆查阅某项资料，有的学生在临毕业时还在等着用人单位到学院里招人，而不是主动地提前搜罗用人信息，自我推荐。大学生淡薄的信息意识将严重影响他们自身的成才以及走向社会后的事业发展。

强烈的信息意识主要靠不断的实践中有意识地培养。它和个人的心理素质状况、知识水平和能力等因素有着较大的关系。个人的心理素质包括人的情绪情感反应、意志品质等因素。知识水平和能力主要指知识面广，知识结构合理，能够从多领域的信息中得到一种自然而然的触发式启发而在本专业领域有所收获。因此，要具备强烈的信息意识关键要在自身素质基础上，在后天的学习及实践中有意识地不断培养和提高，学会使用现代化的信息通信、检索处理工具。大学生正处于学习阶段，求知欲旺盛，求新意识浓，接受力强，理应抓住机会，不断强化自己的信息意识，以适应信息时代的挑战。

一、就业准备的含义

随着社会主义市场经济的发展，高校毕业生就业制度已改变“统包统分”和“包当干部”的就业模式，实行少数毕业生由国家安排就业，多数由学生“自主择业”的就业制度。与此相配套，各地区及高等学校相继开办“供需见面会”和“毕业生就业市场”，组织毕业生与一定用人单位进行“双向选择”，通过竞争落实就业单位。为此，面临就业的大学生，必须增强竞争意识，树立正确的择业观念，在就业之前做好多方面的准备。

就业准备，是指未就业者为了能从事某种职业或获得某种职位，在一个相当长的时期内所做的准备工作，它是就业的基础和前提，对于大学生来说非常重要。一方面，就业准备是大学生求职、择业的基础。大学生只有进行了必要的就业准备，才有可能产生相应的求职、择业行为；做好充分的就业准备还有助于大学生选择一个理想的、合适的职业，实现就业目标。另一方面，就业准备是社会发展的客观需要。随着社会经济的繁荣、科技的进步，社会职业对从业者的身体素质、心理素质、思想素质、科学文化素质等提出了新的要求。这就决定了大学生只有做好充分的就业准备，才能适应社会发展对人才的客观需要，更好地为社会做贡献。

二、就业准备的原则

职业选择是大学生在一定职业需要的策动下,根据社会需求所做出的选择行为。为使职业选择不脱离现实,又能满足自己的理想,大学生就业准备除了要树立正确的就业观念,深刻领会国家制定的大学生就业政策外,同时还要注意把握一定的原则。

(一) 适应社会的原则

大学生虽然以不同的方式憧憬并塑造着自己的未来,但毕竟处于社会大环境当中,因此,在选择职业时,应该把国家利益和社会需要放在首要位置加以考虑,把个人意愿和社会需要结合起来,把个人理想融入祖国和人民的共同理想之中,当个人利益与国家利益发生矛盾时,要顾全大局,服从国家需要。只有把个人利益和国家利益、个人意愿和社会需要紧密结合起来,才能使自己真正融入到社会中,成为被社会所需要的人才,从而实现个人的远大理想。

目前,西部大开发、振兴东北地区等老工业基地、推进农村卫生服务体系建设、“大学生志愿服务西部计划”等都是国家大力支持的项目;能源、交通、原材料、通信、国防、航空航天、农林等部门或行业是我国国民经济建设中的发展重点;大力发展第三产业,是我国经济发展的一项战略决策。在未来几年这些势必将成为我国人才需求的主要市场。大学毕业生在选择职业时,应该首先立足于这些国家需要和社会需求的大局。

(二) 客观评价自己原则

随着社会主义市场经济的发展,人才的竞争将越来越激烈,我国总体就业形势严峻。城镇新增劳动力以及下岗工人再就业、农民工返城、大学生就业的“三峰叠加”,尤其是高校毕业生总数增加,造成总体的就业形势比较严峻。这就要求大学生必须正确认识自己,并根据社会需要来调整自己的知识结构,不断充实、完善自己,努力为自己创造满足社会需要的条件。

大学生应该现实地分析自己所处的择业环境,尽可能全面、详尽地了解有关的政策和法规、正在实施中的改革措施及发展趋势、劳动人事管理办法及动态、用人数量和标准等。

每个大学生都应该对自己的能力有一个客观、公正的评价和正确的认识,知道自己的兴趣、爱好、知识、能力、性格、气质、特点,客观地考虑自己能做什么和不能做什么,只有这样,毕业生才能顺利就业。

(三) 主动出击原则

毕业生就业制度的改革,使大学生在择业过程中更能发挥自己的主观能动性,要想得到理想的工作,就必须主动参与,敢于竞争。这就要求我们一方面要主动把握择业契机,多方面收集用人单位的需求信息,大胆地向用人单位推介自己,而不是消极等待学校推荐,等待别人给自己落实工作;另一方面也要根据自己的意愿和社会的需求来主动调整自己的知识结构,充实自己,提高能力,积极创造条件接受社会的选择,提高自己在择业竞争中的优势。

在择业过程中,摆在每个大学生面前的方案都是多方面的。例如,工作地点、单位性质、工作条件、生活待遇等,毕业生在选择时不可能达到事事随心所欲,正所谓“鱼与熊掌,不可兼得”。因此,在择业时必须把握好主次,首先满足自己最看重的选项,同时还要从是否有利于个人才能和作用的发挥、自己是否能够胜任单位即将安排的工作出发来进行选择,切不可因一味求全、急功近利、好高骛远而错失良机。

(四) 发展性原则

大学生在择业时,既要考虑个人的发展,又要考虑社会的发展;既要考虑眼前,又要考虑长远;既要有利于现在的发展,又要有利于将来的发展。因此,大学生一定要结合自己的情况,选择有发展前途的职业和单位,防止短期行为。但同时又要看到,社会是在不断发展变化的,每个大学生所处的生活和

工作环境也在不断变化,因而职业目标的选择不应该也不可能一次定终身。所谓“从一而终”,在现代市场经济条件下对个人和社会都没有益处,也是不可取的。

因此,职业选择应处在动态过程中,在暂时没有适合自己的工作单位或岗位的情况下,可以考虑一些条件相近的单位和职业,或选择到基层锻炼,牺牲眼前利益以积累基层工作经验,为将来的进一步调整和发展做好准备。从这个角度讲,大学生大可不必为一时找不到“理想”的接收单位而苦闷,也不必为自己“迫不得已”所做的“不理想”的选择而懊悔。应当摆正心态,以长远发展的眼光看待所处境遇,为下一个机会的到来做好充分的准备。

（五）争取及时就业的原则

对求职期间的大学生来说,自身必须把握及时就业的原则。一是要调整就业心态,就业期望值要合理,注意克服脱离现实、盲目攀比等心理情绪的干扰,避免由于自身就业观念而导致的有岗不上、有职不任的人为待业。二是要加深对职业流动的认识,改变“一次就业定终身”、对初次就业过度谨慎的观念,避免错失及时就业的机会。三是要采取顽强竞争、不怕挫折的态度,积极主动地探寻就业机会,避免在消极等待中延误就业时间。四是明白现代职业对就业者知识和品行要求的适时性。

三、就业的思想、心理和信息准备

（一）就业思想准备

近几年,全国高校毕业生就业形势越来越严峻。“凡事预则立,不预则废”,“机遇留给有准备的头脑”,高校毕业生要想在如此困难的就业市场中寻求到适合自己的职位,就得提前做好就业思想准备。

1. 加强思想道德修养

当代大学生身怀抱负、满腔热情、积极进取、勇于创造,但也有部分学生在思想道德修养和人生价值观方面表现得差强人意,这些问题严重影响着他们的成长和成才。所以,当代大学毕业生要成为社会所需要的优秀人才,除了要正确地认识自我、努力学习以外,还要解决一个非常重要的现实问题,即做人的问题。做人成才,首先是人文修养问题。曾为西方市场经济发展起步提供伦理思想支撑的西方中世纪宗教改革运动领袖马丁·路德说过:“一个国家的前途,不取决于它的国库之殷实,不取决于它的城堡之坚固,也不取决于它的公共设施之华丽,而在于它的公民的文明素养,即在于人们所受的教育、人们的学识和人们品格的高下。”今天是经济全球化的时代,市场经济需要道德、法制去调控,经济全球化需要多种文化、价值观念相互融合、和谐发展,需要人与人之间的理解与协作,而这一切都以个人品质为基石。做人成才,更需要有高尚的品格。因为一个人所具备的品格对于其成长极端重要,一个人的事业越有成就,他所在的位置就可能越高,他所面对的利益的诱惑力就越大,道德的冲突性就越激烈,对一个人的品格要求就越高。

大学是社会精神文明的首善之区,所以大学生在校学习期间,要不断地加强自己的思想道德修养,树立正确的人生观和价值观,这样将来走上社会才会不为利所惑,不为名所累,不为难所倒,不为绩所骄,才能以自己的知识、能力、品格来经邦济世,成为有理想、有道德、有文化、有纪律的合格人才,承担起历史赋予自己的振兴中华民族的重任。

2. 树立正确的求职择业观

（1）以大局为重,服从国家需要。作为受党和国家教育培养多年的大学毕业生,在选择自己的职业时,应该把国家利益和社会需求放在首要位置加以考虑,自觉地献身于社会主义现代化建设的伟大事业。无论是国家重点单位还是需要人才的基层单位、艰苦行业、边远地区都是国家的利益所在。毕业生投身到祖国大西北或基层工作,既能使自己拥有广阔的工作空间和前途,又为国家和社会做出了贡献,实现了自己的人生价值。

（2）立足求真务实,合理制定就业目标。大学生在选择职业时,应该对职业岗位做出全面、客观的

评价,根据不同职业岗位提出的要求,把自身所具备的职业素质与职业岗位的要求进行认真的对比和分析,进而选择符合自己性向、能充分展示自己才能的岗位就业。要自我分析,合理定位,明确就业目标。这就需要破除“一项职业定终身”的传统观念,树立“先就业,后择业,再创业”的思想,在选择工作单位和岗位时,不可强求一步到位,而应在就业后,随着工作阅历的不断丰富,根据自己的实际情况和发展需要,有效地调整就业岗位。

(3) 勇于面对挫折,积极参与竞争。随着高校毕业生就业制度改革不断深化,当前毕业生就业方式主要是“市场导向、政府调控、学校推荐、毕业生与用人单位双向选择”的市场化模式。虽然就业是国家极为关注并极力解决的民生问题,但归根结底是大学生个人的事情。毕业生要想选择到理想的职业,就必须积极参与,敢于竞争,大胆地向用人单位推销自己。因此,每一个毕业生在校时就要做好参与竞争的思想准备,努力培养自己的就业竞争能力,拥有勇于面对挫折和失败的信心和决心。虽有可能“屡战屡败”,但绝不能丧失信心,而应相信“失败为成功之母”,通过自己的努力获得自身发展并实现自我价值的机会。

(4) 面向基层就业,牢固树立服务意识。胡锦涛同志说过:“凡是在各种领导岗位上有所作为、成绩突出的干部,多数是注重实践锻炼特别是基层实践锻炼,在丰富生动的实践中成长起来的,这已经成为一种规律性的现象。基层是高校毕业生熟悉当代中国社会、了解现阶段国情、磨练意志、砥砺品格、增进与人民群众感情的最好课堂,也是施展才干的广阔舞台。”

基层是一个大概念,既包括广大农村,也包括城市街道社区;既涵盖县级以下党政机关、企事业单位,也包括非公有制组织和中小企业;既包括自主创业,也包括艰苦行业和艰苦岗位。基层还是一种意识,做任何事情都需要从一点一滴的基础性工作做起,都需要脚踏实地、勤勤恳恳的工作态度。国家出台了有关服务基层就业的意见,不是一时之需,更不是权宜之计,而是百年大计。面向基层就业,是时代的召唤和国家的要求,也是当代大学生必然的选择。

(5) 积极参加灵活就业,挑战非本专业领域。随着我国经济体制的改革与发展,集体经济以及个体、私营、外资等非公有制经济不仅成为国民经济的重要组成部分,而且成为扩大就业的重要渠道。无论是在国营企事业单位工作,还是在私营或个体企业就业,只要是从事社会所需要的职业并由此获得合法的劳动报酬的,都是实现了就业。不同的工作岗位只反映社会分工的不同,而没有高低贵贱之分,所以,到个体、私营企业打工的灵活就业形势为大学生开辟了一条就业途径。大学毕业生在双向选择过程中,不能固守“专业不对口,我就不选择”的观念,而要勇于迎接挑战,大胆向那个专业相近或脱离专业的用人单位推荐自己。实际上,许多毕业生在与自己所学专业联系不多的职业领域都找到了真正适合自己的工作,并学到了新的知识,为自己开拓了更广阔的前程。

(6) 树立自主创业和终身学习的观念。随着知识经济社会的到来,现代职业的变化日新月异,大学生只有不断学习新的知识,才能适应社会的发展,否则将会被社会无情地淘汰。所以,已走向工作岗位的大学生必须不断充实自己,将理论与实践相结合,有的放矢地进行学习,提高自己的工作能力和业务水平,为今后的发展打下良好的基础。

(二) 就业心理准备

古人云,“凡事预则立,不预则废”。只有未雨绸缪,才能临阵不乱。大学生就业是其人生发展中的一次重大转折,为了适应职业需要,大学生除了应做好就业知识和能力方面的准备、职业道德准备之外,还应有充分的心理准备。调整好择业心态,勇敢地迎接就业挑战,是非常重要的,没有就业心理准备的大学生是难以在求职择业竞争中取胜的。大学毕业生应该从以下几个方面做好心理准备。

1. 做好角色转换的心理准备

在大学生生活即将结束时,大学生们面临着由一个无忧无虑、令人羡慕的大学生,转变为一个现实的社会求职者,这种身份的转变,也就是所谓的角色转换。要想正确地选择职业,就必须转变角色,不能把学校、家庭、亲友及同学所给予的关心、呵护、尊重当成社会的最终认可,而要摆正自己的位置,客

观、冷静地进入求职状态,认识社会,了解社会,以自身的实力积极主动地去适应社会需要,在选择社会职业的同时,也接受社会的选择,正确地迈出人生这关键一步。角色的转变需要大学毕业生抛开幻想,面对自主择业这一社会现实,及时地进行角色调整。只有这样,大学生才能有充分的心理准备去应对激烈的就业竞争。

2. 积极主动竞争的心理准备

竞争是市场经济的法则。在就业过程中,竞争是不可避免的,必须做好充分的思想准备。毕业生就业引进“双向选择”,必然是机遇与竞争并存。在相同的机遇面前,谁更具有竞争能力,谁就能占主动,赢得机遇。竞争能力主要表现在两个方面:一是实力,这是求职的资本,属于硬件,如学习成绩、成长阅历、工作能力、身体条件等,是就业成功与否的决定性因素;二是就业活动能力,如获得信息能力、自荐能力等,是择业成功的重要因素。硬件过硬,就业活动能力强的人,就业成功率一般比较高。我们时常把当今的世界称为竞争的时代,大到国与国之间的对抗,小到人与人之间的竞争。竞争充斥着人们的事业和生活,冲击着人们的意识和思想。

(1) 敢于竞争。当今的时代,竞争机制已经渗入社会的各个领域和人生的整个过程。学习生活一开始,同学之间便开始了学习成绩的竞争,人人都希望得到好成绩,升入好的学校。在大学阶段,竞争更为激烈,评三好学生、优秀毕业生,评奖学金等,无一不和竞争联系在一起。但是大学生自身的竞争意识在过去并没有得到真正的强化,有的大学生面对竞争的挑战显得手足无措。深化改革的今天对大学生强化竞争意识提出了迫切的要求,也提供了客观环境。迎接新的挑战,强化竞争意识是大学生在就业前最大的心理准备。

大学生强化就业的竞争意识,一是要在正确自我评价的基础上,充分相信自己的实力,敢于通过竞争去达到理想的目标;二是必须在心理上准备同“铁饭碗、大锅饭”的传统告别。必须从社会进步和深化改革的角度来加深对竞争机制的认识,强化自身的竞争意识,自觉地正视社会现实,转变观念,做好参加竞争的心理准备。

(2) 善于竞争。要想在求职与择业中取得成功,仅仅敢于竞争还不够,还必须善于竞争。善于竞争体现在具备良好的心理素质、实力和良好的竞技状态。

在求职与择业竞争中,应注意期望值不宜过高。期望值是个人愿望与社会需求的比值,期望过高会使心理压力加大,注意力难以集中,造成焦虑,影响正常水平的发挥。

在求职面试时情绪一定要轻松自如,要克服情绪上的焦虑和波动。如果一个人自始至终地以良好的情绪对待求职和面试,他就有可能在竞争中获胜。

要做到善于竞争,还要在平时就做到仪表端庄,举止得体,给人留下良好的印象;锻炼出良好的口才,交流时口齿伶俐、表达清晰,合理利用有关规则等。

3. 遭遇挫折的心理准备

求职择业是一个竞争激烈的过程,有竞争就会有失败者。由于受多种因素的影响,大学毕业生的就业理想与现实可能会出现一定的差距,这时,大学毕业生往往会产生自卑、自负、恐惧、焦虑、报复、逃避等消极的心理,其实这都是有的大学毕业生没有对求职做好遭遇挫折的心理准备而造成的。当前就业形势非常严峻,作为即将毕业走向社会的大学生,对目前的就业形势应有充分的认识,做好求职过程中将可能非常艰辛和曲折的心理准备,预想到可能出现的障碍和挫折,不怕失败,及时总结经验教训,直至找到自己最满意的工作。

4. 做好“先就业,后择业,再创业”的心理准备

计划经济体制下“一次就业定终身”,造成毕业生在择业时顾虑重重,生怕入错行误终生。如今竞争上岗、人才流动和再就业已成为普遍现象。职业是可以变化的,就业是一个动态过程,大学生要以平常心对待第一次就业,树立“先就业,后择业,求生存,后发展”的心态。即使初次就业不理想,以后也可以重新择业。有的学生不能实现一次性就业,这与其就业观念有很大关系。以专业对口为择业标准的这种画地为牢的观念,确实制约着一部分毕业生的就业。有关专家指出,一个大学生在校期间所学的

知识仅占其一生中所需知识点的10%左右,终生学习理念已被越来越多的人所接受。目前,在发达国家,一个人全部在业期间平均更换4~5次工作岗位,从业期间的再学习已非常普遍。“从一而终”、“一步到位”的就业观念已不能适应社会发展的需要,更不利于个人发展。经过系统学习,基本素质较高的大学生应具备转业意识,树立“先就业,后择业,再创业”的观念,避免“在一棵树上吊死”。

5. 做好超越所学专业的心理准备

“学以致用”是大学生就业的一个重要原则,但在就业过程中往往会遇到“专业不对口”的情况。第一,有些专业设置的分类过细,社会对这种细化专业的需求量是有限的,真正的专业对口有一定的难度。第二,学生在校期间所学的专业是基础知识和初步的专业知识,与实际应用还有一定的距离。同时,任何知识都是要逐步更新、发展的,今天学到的新知识,明天会随着科技的进步和社会的发展而“过时”。第三,由于边缘学科、交叉学科的广泛兴起,需要有更广博的知识面,仅凭所学的专业知识是不够的。所以,大学毕业生在学好专业知识的同时,还要努力拓宽自己的知识面,以适应社会对复合型人才的需求。

(三) 就业信息准备

对于求职者而言,信息就是资源,信息就是财富,信息就是生命。目前,我们正处于信息时代,人们所进行的一切活动都离不开信息,多种多样的传媒工具层出不穷。它们的出现,给求职者获取信息、传递信息、利用信息,提供了越来越多的选择。

就业信息是指通过各种媒介传递的有关求职就业方面的消息和情况,主要指用人单位的需求信息,包括具体的招聘活动中各行业、企事业单位发布的具体需求信息、岗位的薪资状况、工作内容和职业发展前景等。就业不仅取决于一个人的知识、能力、体力,以及社会和经济因素,也取决于就业信息准备的程度。做好就业信息准备是职业选择的基本前提,也是择业决策的重要依据。

1. 搜集就业信息的主要途径

随着大学生就业模式的改变、就业市场的形成与完善,以及就业中介机构、计算机网络的快速发展,新兴的就业信息源、就业信息传播渠道不断涌现,可供利用的渠道、手段日益增多,一般情况下,大学生应该选择的主要途径有以下几种。

(1) 高校就业指导中心。高校就业指导中心(或相关主管部门)是搜集就业信息的主渠道。因为就目前的就业机制看,学校是连接大学生就业工作所涉及的有关对象的核心环节,他们既与毕业生就业工作所涉及的各级主管部门之间保持着密切联系,同时也是用人单位选录毕业生所依赖的一个主要窗口。这一特定的位置,使他们对就业信息的占有量大于任何一个部门,同时其掌握信息的准确性、权威性也没有任何一个部门可以相比。

就政策而言,全国的、行业的、地方的,在高校就业指导中心这里都有完整的搜集;就需求信息而言,他们接触到的所有信息都是用人单位针对学校的专业设置而来的,可信度最高;同时,他们所接触的各部门、各单位也是毕业生就业工作所涉及的就业机构。因此,高校就业指导中心(或相关主管部门)是毕业生就业所依靠的主要对象。目前,各高校毕业生就业工作的职能部门大都转变概念,以市场为导向,以服务为宗旨,在制定文件、公布信息、提供咨询和就业指导以及为用人单位举办各种招聘会方面都做了大量的工作,也取得了显著的成效。

(2) 各种类型的大学毕业生就业市场。大学生就业市场是社会主义市场经济体系下要素市场中劳动力市场的一部分,是专门以高校毕业生为对象的初次就业市场,是高校毕业生就业制度的一个重要组成部分。为做好每年的毕业生就业工作,各地方、各行业及各高校都要举办规模大小不等的“人才市场”,或被称为“人才交流会”、“供需见面会”。这些“供需见面会”除了信息量大外,还可使毕业生和用人单位直接洽谈,相互了解情况,甚至可以抓住机会当场拍板、签订协议,大部分毕业生就是通过这一途径确定工作单位的。

(3) 利用各种“门路”。“门路”以“三缘”为基础。一是“血缘”,每个人都有父母等亲人,而且父母及亲人也都有自己的朋友和熟人,以此延展下去,就会变成一个“门路”网络。二是“地缘”,故乡

的友人、朋友、同学以及他们的朋友、同学等都属于此类。三是“学缘”，一个人从幼儿园、小学、中学直至大学，都有许多同伴、同学和师长，而他们也各自都有许多亲友、同学等。通过这些“门路”，你所获取的信息量就会剧增。在这里需要提示的是，要特别注意师长和校友这一“门路”。尤其是本专业的老师，他们比一般人更了解本专业毕业生就业的方向和范围，在与外单位的科研协作或兼职教学中，对一些对口单位的人才需求信息了解得比较详细。而校友则大多在对口单位工作，通过他们提供的信息往往也比较具体、准确，成功率较高。

(4) 社会实践、实习或兼职。社会实践、教学实习和自己利用业余时间所做的兼职等活动，与学生所学的专业知识紧密相连。这些活动有利于毕业生开阔视野，使他们有机会了解这些单位的需求信息和对毕业生的具体要求，并在实践过程中又有一定的沟通基础，故成功率较高，一些毕业生就是通过在实习中获得这种准确、有效的信息而顺利实现就业的。作为一名毕业生，尤其应当重视毕业实习，这也许会是你开启成功就业大门的钥匙。

(5) 打电话、写求职信或登门拜访。毕业生要有一种“毛遂自荐”的意识，通过电话、求职信或登门拜访等方式与意向单位开展直接的联系和交流。这种形式主动性强，但盲目性较大，在缺乏就业信息的情况下，也不失为一种获取就业信息的方法。

(6) 有关就业指导的媒体、报刊、书籍。在传媒业高速发展的今天，通过报纸、杂志、广播、电视等媒介获取需求信息，已经成为一种较有效的途径。有些媒体还专门开辟出了“人才市场分析”、“择业指导”、“政策咨询”等栏目，为人们的求职择业提供指导帮助。

由教育部全国高校学生信息咨询与就业指导中心主办的《中国大学生就业》杂志、由教育部高校学生司和全国高校毕业生就业指导服务中心主办的《毕业生就业指导报》就是专门为毕业生就业服务的专业性报刊，定期为毕业生提供就业信息。一些就业指导的书籍中，也经常附上有关用人单位的情况介绍和需求情况。此外，许多高校都有自己专门的就业指导刊物。这些都是获取求职信息的有效渠道。

(7) 网络资源。互联网的发展为大学生就业开辟了一片广阔的天空，通过网络获得就业信息是毕业生信息时代搜集信息的一种高效、便利的途径。国内毕业生就业服务网站有很多，毕业生可以从这些网站上得到许多有益的信息，这是信息时代越来越普遍的一种搜索职业的方法。搜集优秀的求职网站可以从专业的“求职网站大全”类的站点上获得，也可以在百度、搜狐、网易等网站通过关键词如“求职”、“人才市场”等来寻求信息。万维网是一个将很多电子站点联系起来组成的一个常用的信息全球网络系统(the World Wide Web, WWW)。中华英才网(www.51job.com)等则提供了一些空缺职位的信息，中国高校就业联盟网(www.job9151.com)更是具有针对性的学生就业网站，中国劳动保障和就业网则有不同的就业信息发布。一些公司还开发了职业探索方面的软件，也可以帮助大学生在计算机上进一步了解自己，探索适合自己的发展方向。

目前，绝大多数省、市和高校都建立起了毕业生电子信息网络和专门的就业网，毕业生既可以及时查阅到职业需求信息，又可以将个人求职材料输入网络系统，以供用人单位在招聘时参考选择，还可以获得有关就业政策、职业规划、求职技巧等各方面的帮助和指导。

2. 就业信息的分析

获取信息是为了使用，然而从各种不同渠道、以不同方式获得的信息，从形式到内容，从可靠性到有效性都存在很大差别。因此必须首先对信息进行分类整理、去粗取精、去伪存真，以便使用。

(1) 信息的分类与筛选。

① 要按信息本身的性质进行分类、筛选，把那些从“小道”得来或几经转手而未经证实的信息与有根据的信息区别开来。前者有待进一步证实，后者则可以作为自己择业的参考依据。

② 要对信息按不同内容进行分类、筛选。求职信息不仅是职业供给信息，它还涉及多方面的内容。例如，有的是关于就业方针、政策方面的信息，有的是关于劳动制度和认识制度方面的信息，有的是关于职场素质要求方面的信息等。即使是用人单位信息，也可以按照行业性质、职业性质、职位、薪酬的高低及其所在区域或归属进行分类，以便选择自己喜欢的，并且能胜任的职业及职位。

③ 分类排队,分清主次。在有限的时间里,面对大量的用人信息,不可能也无须不分轻重缓急逐一落实。此时,比较实际的做法就是根据个人对职业评价的思考,将符合个人发展方向的用人信息按重要性、紧急性综合排队,有重点地了解落实。

(2) 就业信息的有效性评估。信息的来源和获取的方式不同,内容必然有实有虚,这就需要对每一条获得的就业信息进行评估。

① 真实性评估。由于信息的来源渠道不同、传递方式不同,大量信息扑面而来,难免造成信息的真实程度不一。在当前人才市场尚不十分健全的情况下,假信息或不很准确的信息层出不穷,造成有的毕业生求职未成却人财两空,耽误了求职的最佳时机。因此,毕业生务必冷静分析,增强判断就业信息真实性的能力。

② 准确性评估。职业信息必须能够真实、全面、准确地反映用人单位的意图,不能含糊其辞,模棱两可,否则容易造成误导,产生错觉。然而,在简单的就业信息中也要认真琢磨,仔细体会,对于一些不是十分清楚的就业信息,要及时与信息提供方取得联系或请教他人,获得准确信息。

③ 时效性评估。信息的一个很重要的特性就是时效性,即信息都有时间要求,在一定时间内是有效的,过了某个时间就失去了意义和作用。因此,在收集、整理和处理就业信息时一定要注意信息的有效时间,争取及早对信息做出应有的反应,“机不可失,失不再来”。

④ 针对性评估。随着社会分工进一步细化,用人单位所要求人才的层次、专业、性别、能力等方面千差万别。就业信息本身必须能够说明它使用的对象,以及该对象所应具备的具体条件;否则就会让每个人产生自己都能适合、都能胜任的错觉。因此,应该注意就业信息的针对性,不能盲目追求当今都看好的职业。适合自己的信息一定要予以重视,不适合自己的也要果断地摒弃,减少求职择业的盲目性和盲从性。

⑤ 可变更性评估。对于某些招聘信息所传递的专业、性别、学历要求等,乍看上去并不符合个人的应聘条件,因而就此却步。但实际上,这只是用人单位最初的设想,随着形势的变化,最初的计划会有所调整,因而要结合用人单位的情况和岗位的核心特征进行分析,考虑该信息的可变更性有多大。

3. 就业信息的使用

(1) 使用信息的途径。一般来说,运用信息的途径有以下3种。

① 及时运用有价值的信息去选择适合自己的工作。要根据职业的要求与自己具备的条件,两相对照,选择适合自己的最佳职业。搜集和筛选信息的最终目的就是选用,能择其有用者而用之,就达到了搜集和筛选信息的最终目的。

② 根据筛选出来的职业信息要求,找到自己的差距,发现自己的不足,调节自己的知识、技能机构,提高自己的工作能力。如发现自己哪方面的课程、知识不足,就主动去学习;或发现自己哪方面的技能欠缺,就赶快去参加训练,主动学习和掌握这方面的知识和技能,以弥补自己的不足。

③ 及时输出对他人有用的信息。有些信息对自己不一定有用,但对他人也许十分有价值。在遇到这种情况时,应当主动地将这些对他人有用的信息贡献出来帮助他人。他人的顺利就业,从某种意义上来说,也减少了自己的竞争者,同时增加了自己与他人的信息交流,在这种互动过程中也会获得对自己十分有益的信息。

(2) 使用信息的注意事项。

① 要及时,即要注意用人信息的发出时间、有效时间。原则上对于信息都应该尽早利用,力争捷足先登。如果晚了一步,则用人单位已与别人签约,即使你比别人优秀,用人单位也爱莫能助。

② 要针对招聘单位的性质、精品岗位的特点、应聘人员的情况,发挥个人优势,充分发现自己的特长,满足用人单位的需求,去争取竞聘的成功。

③ 不为一时一事的失利而苦恼,要充分相信自己的实力,及时转向新的选择。

④ 忌讳拖泥带水。经过筛选信息,通过与用人单位沟通,彼此双方相互产生印象,继而做出录用、签约的决定。就个人来说,如果一时拿不定主意,还想再与别的单位比较一下,也不应拖得过长,以防

给用人单位留下不好的印象,即使将来录用,也会影响今后在单位里的发展。就单位来说,拖延的原因无非是不太满意、存有疑点,需要进一步了解、考察,但如果拖延过长,就可能是虽然不满意但又不好讲明,或者是单位的工作态度不够严肃。总之,无论哪方原因,都不应该继续等待。

总的来说,大学毕业生只要多渠道搜集就业信息,并对其进行分析,充分利用有效信息为自身服务,做好就业准备,就一定能在当前严峻的就业环境中找到适合自己的理想职业。

第二节 就业自荐材料准备



案例导入

小伍一位充满朝气的年轻人,他给人的第一印象就是机敏有灵性但又不乏沉稳。他是某重点大学英语专业的毕业生,已被国家外交部正式录用。国家外交部选人的要求很高,每年只定点在全国几所高校的范围内招考;考核程序也比较复杂,必须先通过学校推荐、中文面试、政治审查和为期两天半的业务考试,包括英文笔试、应为听力测试、笔译、口译口试、中文综合知识与能力测试等,成绩合格并通过体检者,还得通过全国公务员统一考试后方可拿到录用函。从学校推荐到正式签约,整个程序历时近3个月。拿小伍自己的话来说:“我都快被考焦了,但是我真的非常幸运,这是我梦寐以求的。”小伍的学习成绩在班级中属于中等,但了解他的人都认为他的成功是理所当然的,他具有公务员所要求的全面的素质,尤其是突出的政治素质。

小伍从小对政治感兴趣,关心时事,爱好广泛,在日常的本专业学习之余,对经济、管理、行政、法律等相关领域多有涉猎,外号“万事通”。小伍在大学期间虽然没有担任学生干部,但这并不妨碍他在有意识地培养自己的活动能力。由于他的知识面广,他多次代表班级、学院参加各项活动,并屡建战功。正因为如此,他才被学院推荐到外交部就职。在面试前,小伍做了精心准备,包括服饰、自荐材料,还准备了精彩的演讲词。当考官问他为什么想进外交部时,他回答是因为自己对政治比较感兴趣,平时关心时事,同时他有非常自信地补充:“您可以问我任何一个有关时事的问题。”考官愣了一下笑了,问了一个当时热门的话题,小伍就借题发挥,让主考官了解他的优势和实力。

已经与外交部签约的小伍并没有如释重负的感觉,反而觉得自己的压力更大了。面对压力,小伍并不逃避:“压力恐怕是一辈子的事情。”作为未来的外交官,将来的一言一行都代表国家的形象,要想不辱使命,做一名优秀的外交家就要做好“路漫漫其修远兮,吾将上下而求索”的准备。

【案例评析】国家机关是近几年大学毕业生择业的热点,国家机关由于它的工作性质,对人的要求就更侧重于综合能力,尤其是政治素质。小伍的专业成绩并不是年级中拔尖的,他自谦地认为他实属中等水平,无过人之处。小伍在众多竞争者中脱颖而出,这主要得益于他的综合素质,尤其是较高的政治素质和较强的语言表达及应变能力。

在公务员的面试中,考官经常会设置一些情景试题,要考生针对当时的情况做出处理。例如,领导交给你一项任务并交代如何办理,但如果按领导的意见做,肯定会造成重大损失,你该怎么办?假如你正在兴致勃勃地和同事谈论领导的缺点,领导突然出现,你会怎么处理?领导能力比你差很多,你会怎么做?诸如此类的题目都需要考生有较强的应变能力和广博的知识。没有平时的积累只靠临时抱佛脚是不行的。因此,在日常学习中,要有意识地建立合理的知识结构,不要把眼光仅仅局限于当前,而要看得更远些,学习的范围要更宽些,视野要更广些,以提高自己的总体学习能力。

小伍在整个应聘过程中,表象化的是自信。但他的自信是以实力为资本的,是平时知识的积累,从而突显出过硬的综合素质和政治素质,为自己日后就业打下坚实的基础,做好了充分的准备。

目前的人才市场是“卖方”市场,即求职人数是“供过于求”,一个用人单位往往会收到几倍甚至几十倍于招收计划的自荐材料,而自荐材料是求职者与用人单位取得联系、“投石问路”、推荐自己的最

常用手段之一。所以，自荐材料写得好，给看材料的人留下深刻的第一印象，争取到面试的机会是求职最为关键的一步。

一、封面

多数应届毕业生会选择印有毕业院校校徽或学校主要建筑的封面作为材料的封皮，但这样的封皮并非适合每一个毕业生。一流高校的毕业生，选择印有母校校徽或主要建筑的封皮，可以提高自己的身价，增强竞争力；普通高校的毕业生选择这样的封皮，却可能效果不佳，有时反而会弄巧成拙。因此，学校知名度不高的毕业生在制作求职材料时，可以选择能突显自己风格的图案做封面，或者以自己的姓名、毕业院校、所学专业、联系电话和 E-mail 等简单信息作为封面，以给用人单位留下良好的初步印象。

二、自荐信

自荐信也叫求职信，是求职者以书面形式向用人单位提出求职请求的信函，是求职材料中必不可少的一部分。

（一）自荐信的内容

1. 称呼

称呼要恰当。自荐信的称呼要比一般书信的称谓正规，称呼要随用人单位的不同而变通。对于不甚明确的单位，可写成“尊敬的领导”等；对于明确了用人单位负责人的，可以写出负责人的职务、职称。如果写给国家机关、事业单位的人事处领导，则用“尊敬的××处长（科长等）”；如果对方是某企业的厂长（经理），则可以称之为“尊敬的××厂长（经理）”等。称呼可以表现出你对用人单位的初步了解。称呼写在第一行，顶格书写，之后用冒号，另起一行，写上问候语“您好”。

2. 引言

引言包括姓名、就读学校、专业名称、何时毕业等基本情况。引言的主要作用是尽量引起对方的兴趣看完材料，并自然进入主体部分，开头要引人瞩目，说明应聘缘由和目的。

3. 主题

主题部分是自荐信的重点，简明扼要并有针对性地概述自己，突出自己的特点，并努力使自己的描述与所聘职位要求一致，切勿夸大其词或不着边际。许多简历中的具体内容不应在自荐信中重复。尽可能少用人称代词“我”。

4. 客套话

在客套话部分中，对应聘单位进行适当的赞誉，进一步表明自己想在此单位工作的迫切愿望。应写到自己对用人单位的了解情况，谈及该单位的名声、管理宗旨、工作业绩或任何其他使他们感到骄傲的东西，以表达你对他们公司有所了解，在此表明自己应聘的原因。

5. 结尾

信的结尾首先应对用人单位花时间读你的信表示感谢，并再次表明自己的决心；要明确表达出希望对方给予答复，并盼望能有机会参加面试的强烈愿望；要留下你的电话、E-mail 等联系方式，最后以积极肯定的语气结束自荐信。同时，要写上简短的表示祝福的话语，如“此致”、“敬礼”、“工作顺利”等。

6. 落款

落款包括署名和日期。署名应写在结尾祝词的下一行的右后方。日期（年月日）应写在名字下面。若有附件，可在信的左下角注明，如“附 1：个人简历”、“附 2：成绩单”等。

（二）求职信撰写技巧

撰写求职信的目的就是要推销自己，引起雇主的注意，争取面试机会。以下是撰写求职信的一些基本技巧。

（1）应聘不同的雇主和行业，你的求职信要量体裁衣，不能以不变应万变。

(2) 事先细心阅读招聘广告, 搜集有关资料, 针对每一项要求来撰写。

(3) 自我推销, 尽量突出自己的优点和长处。不要夸大其辞吹嘘自己的工作能力; 也毋须妄自菲薄, 过分谦卑, 以免雇主会觉得你缺乏自信。

(4) 内容要精简, 直奔主题, 段落要分明, 条理要清晰。

(5) 集中精力于具体的职业目标。

(6) 提出你能为未来雇主做些什么, 而不是他们为你做什么。

(7) 语气诚恳, 不卑不亢, 表现出自信及积极的态度。

(8) 注意正确的文法, 切勿写错别字。

(9) 不要说不着边际的大话、不要写煽情的话、不要写没有实力的空话。

(10) 不应超过一页, 除非你所应聘的公司索要进一步的信息。

(11) 对任何打印或拼写错误都要仔细再仔细。

(三) 撰写求职信的注意事项

手写一封求职信是目前大学生找工作过程中的常见做法, 这便于引起用人单位的注意。但是, 如果求职信写作不当, 作用会适得其反。写求职信时应注意以下几点。

1. 不要“饥不择食”

有的学生临近毕业, 找工作心切, 于是找来一本电话号码簿或企业通讯录, 从中随便找一些单位就匆匆发出求职信。这种“饥不择食”的做法, 一是使收到求职信的单位没有任何准备, 无法在短期内对你有所考查而将信将疑; 二是你对单位也不是很了解, 工作之后才发现不理想, 悔之晚矣。

2. 避免简写引歧义

与朋友谈话时人们习惯简称自己的学校或者所修专业, 但在求职中应该避免这样做。用简写词语一是显得随便、不够庄重, 可能会引起读信人的反感; 二是一些简称只有在特定的地方、特定的交往范围中才能被准确地理解, 超出这一范围, 人们可能就会不知所言, 甚至产生误解。例如, “中大”, 广东人都会明白它是指中山大学, 但是在广东以外的地方, 很少有人明白它的意思。“人大”、“华师”、“政经”等词都很容易被误解, 最好不用。

3. 不能眉毛胡子一把抓

有的求职信就像记流水账, 想到哪里就写到哪里, 既没有逻辑性, 抓不住要领, 又没有针对性, 显得条理不清。这不仅体现出一个人文字功力差, 也使求职信本身失去了效用。语言表达的逻辑性、条理性、明确性是写求职信的最起码的要求。

4. 做到“适度推销”, 绝不可夸大其辞

在求职信中应尽量避免使用“一定”、“肯定”、“最好”、“第一”、“绝对”、“完全可以”、“保证”等词, 以及类似“有很强的组织能力”、“有很强的活动能力”之类的语句。然而, 有的求职者唯恐对方不用自己而一味地吹嘘、炫耀自己博学多才, 甚至贬低别人, 抬高自己, 似乎不录用他, 对方就会遭受不可弥补的损失, 这种做法是十分错误的。

5. 称呼要恰当, 如不恰当会显得俗气

有一位女生在写给某公司的求职信中的称呼是“叔叔、阿姨”, 还有一位女大学生写给某单位人事处工作人员的求职信的称呼是“大哥、大姐”, 这样的称呼是不恰当的, 求职信的称呼应该正式、规范。

(四) 求职信样例

尊敬的×××先生/小姐:

您好! 请恕打扰。我是一名刚刚从×工商学院会计系毕业的大学生。我很荣幸在×××看到贵公司的招聘启事, 现向您呈上我的个人资料。在投身社会之际, 为了找到符合自己专业和兴趣的工作, 更好地发挥自己的才能, 实现自己的人生价值, 谨向各位领导做自我推荐。

现将自己的情况简要介绍如下：

作为一名会计专业的大学生，我热爱我的专业并为其投入了巨大的热情和精力。在4年的学习生活中，我所学的内容包括从会计学的基础知识到运用等许多方面。通过对这些知识的学习，我对这一领域的相关知识有了一定程度的理解和掌握。此专业是一种工具，而利用此工具的能力是最为重要的。在与课程同步进行的各种相关实践和实习中，我具有了一定的实际操作能力和技术。同时学习管理知识，吸收管理经验，加强锻炼为人处世的能力，积极参加学校的各项活动。

我深知计算机和网络在今后工作中的重要性，因此在学好本专业的同时，加强了计算机和网络的学习和应用，现在已能熟练地掌握和运用金蝶财务、用友财务等系统。

我正处于人生中精力充沛的时期，我渴望在广阔的天地里展露自己的才能，我并不满足现有的知识水平，期望在实践中进一步得到锻炼和提高。因此，我希望能够加入贵单位，我会踏踏实实地做好属于自己的一份工作，竭尽全力地在工作中取得好的成绩。我相信，经过自己的勤奋和努力，一定会在工作中做出应有的贡献。

感谢您在百忙之中所给予我的关注，愿贵单位事业蒸蒸日上，屡创佳绩；祝您的事业，百尺竿头，更进一步！

希望各位领导能够对我予以考虑，我热切期盼您的回音。谢谢！（联系电话：0431-1234567）

此致

敬礼！

求职者：×××

年 月 日

三、求职简历

简历，就是反映求职者个人的简要经历，也可以说是一个人生活、学习、工作经历与成绩的概括总结，它提供给阅读者的信息应该是全面而直接的，用人单位从求职者的简历中，能够看出他的业绩、能力、性格、经验方面的综合表现，是用人单位对求职者进行分析、比较、筛选，最终决定录用的主要依据。我们到任何一个招聘单位要做的第一件事就是投递简历，简历是用人单位了解你的第一扇窗户，可以视为第一次面试。一份成功的简历，可以在众多求职简历中脱颖而出，能够引起用人单位对你的兴趣，瞬间抓住用人单位的心，赢得招聘人员的关注和青睐。

求职简历是自荐材料中最重要的部分，所以，无论是在格式上还是在内容上都要做到最好。

（一）求职简历的基本格式

简历按表现形式可以分为表格式、文章记述式和小册子式。

1. 表格式

表格式简历综述了多种资料，易于阅读。这一格式通常适用于年轻、缺乏工作经历，但具有各种诸如所学课程、课外活动、业余爱好和临时工作经验等背景的大、中专院校毕业生求职者。这是因为资历低浅的求职者必须显示各种不同的资料，同时他们很少需要分析和说明。

2. 文章记述式

文章记述式简历以较长资料的文字记载为主，可同时加入简单的表格，特别适合年长的和资历丰富的应聘者，因为他们的科研成果、主持某项工程的工作经验或在某项工作上的专长，通过文章形式表达出来，更能引起用人单位的重视。当然，太多的叙述反而会影响简历的目的，这是在用这种方法做简历时需要注意的。

3. 小册子式

小册子式简历是用多页的半文章式的活页格式组成的简历。这种简历可以有好多页。这种格式的优点在于它提供了多种表达方式，同时又将自荐信和个人简历合为一体。

简历按表达内容可以分为时序式、功能式及创造式。

(1) 时序式。即按照时间顺序来排列个人受教育和工作的经历以及个人资料的简历。这是一种最常用的简历表,这种简历的优点是间接、清晰、明了,大多用人单位招聘人员都比较喜欢,缺点是应聘经历优势不突出时,简历会显得苍白。

(2) 功能式。这种简历只强调曾经工作的种类(功能),而不含有任何特别的时间顺序。功能式简历的主要优点是突出自己的实际成就,引起招聘者的注意。它的缺点是招聘者不得不排出他们自己推算的时间顺序。这种简历一般适合那些已有一定工作经验的应聘者,不太适合刚刚毕业的大学生。

(3) 创造式。艺术界、广告界、宣传界和其他创造性领域里的求职者准备简历时往往会打破标准的简历格式。当创造式简历寄给其应聘单位时,这种简历是有利的。它证明了求职者富有创造性,并提供了一种创造性形象的例子。创造式简历必须运用想象力,但也必须向招聘者提供他们需要的内容。创造式简历只能用于创造性行业,一般要避免在银行业、商业、交通运输业和制造业运用。

(二) 求职简历的基本内容

1. 标题

简历的标题一般为“简历”、“个人简历”或“求职简历”。

2. 个人基本信息

个人基本信息主要包括姓名、性别、出生年月、民族、政治面貌、家庭住址、邮政编码、联系方式、电子信箱等有关信息。

3. 受教育情况

用人单位主要通过受教育情况了解应聘者的教育背景,所以学历一般写在前面。包括就读学校、所学专业、主修课程、所获学分(成绩)、学位等,一般不包括初、中等教育经历,特殊需要除外。目前比较流行的时间排序是倒序,由高到低,即高学位、高学历先写。目的在于突出你的最高学历。其中,课程的列举应选择主要的、用人单位感兴趣的学科,千万不要为了拼凑篇幅,把所有的课程全写上。

4. 技能和特长

对于毕业生,特长就是你拥有的技能,包括写作、外语、计算机、体育、音乐等,如果通过国家级考试,应一一罗列出来。另外,毕业生除了达到学校相关的教学要求外,你自己自学取得的各种资质或等级证书、驾驶资格证等,也千万别忘了写上。

5. 社会实践和课外活动

社会实践和课外活动是简历的主体部分、核心。近年来,越来越多的用人单位希望招聘到具备一定应变能力、能够从事各种不同性质工作的大学生。学生干部和具备一定实际工作能力、管理能力的毕业生颇受用人单位的青睐。在学校所承担的社会工作、组织(参加)活动的情况、假期社会实践活动或短期打工的工作经历都足以让用人单位从中窥见你的志向、爱好、组织能力、领导能力、团队协作精神和吃苦耐劳精神等,对仍在求学、尚无社会经历的大学生来说,是应聘时一个很重要的砝码。书写时要重点说明本人在以上活动中做了哪些工作,取得了什么样的成绩。

6. 实习和相关成果

实习提供了理论联系实际的机会,增加了阅历,积累了工作经验,应尽可能写得详细,包括实习经历和实习单位的评价,并强调收获。例如,大学期间已发表过的文章、论文、成果,将是一个有力的参考内容,应写进简历并注明发表时间和刊物名称。

7. 所获荣誉

所获荣誉是指在学校里获得过何种奖励、取得了某种成就。包括优秀学生、优秀团员、优秀学生干部、奖学金等方面所获得的荣誉。各级各类的奖励记录,应附有复印件。

8. 求职照片

照片是一种无声的语言,它会给观赏者以直观、形象的影响,从而产生联想,加深印象。简历中附加一

张充分展示自己高雅气质和美好形象的照片，会起到先入为主的作用，无疑会对你的求职成功增加一个砝码。求职照片的主题是求职者本人，主要展示主人个性化的真实一面，一般用近期正规的半身免冠照即可。

9. 求职目标或意向

求职者根据已知用人单位招聘信息说明自己主要应聘什么职位，一般写上一两个，而且这两个求职的目标不要相差太远。如果你写了应聘的职位是机电技术员，同时又写应聘业务员的职位，招聘人员会因你的目标飘忽不定而做出对你不利的决定。当你不知道用人单位的职务空缺情况时，就只能根据自己的专业特长、兴趣爱好表明求职意向。对求职的表述应力求简要清楚。

10. 自我评价

在简历的结尾留出一格，用100~200字写一份个人鉴定。

（三）求职简历的写作原则

1. 简历不要太长

一个企业，特别是大企业会收到许多份简历，工作人员不可能每个都仔细研读，一份简历一般只用1分钟就看完了，所以，简历尽量要短。如果用一页纸就能清楚地表达自己，就千万不要用两页纸。

2. 简历中不要含有水分，一定要真实客观

求职简历一定要按照实际情况填写，任何虚假的内容都不要写，企业阅历丰富的人事经理，对简历有敏锐的分析能力，即使有人靠含有“水分”的简历得到面试的机会，在面试时也会露出马脚。

3. 简历上要写上求职的职位

每份简历都要根据你所申请的职位来设计，突出你在这方面的优点，不能把自己说成一个全才，任何职位都适合。

4. 在文字、排版、格式上不要出现错误

用人单位最不能容忍的事就是简历上出现错别字，或是在格式、排版上有技术性错误，以及简历被折叠得皱皱巴巴、有污点。无论你的背景多么优秀，你有多么辉煌的工作或者实习经历，你获得过多么令人艳羡的奖项，但当它们出现在一张质量低劣的纸上，并且还有一些令人厌恶的墨迹或者是你的简历上的字体令人感到不舒服，都会影响到你的择业。打印简历一定要用白色或鹅黄、浅蓝色的A4纸，字体最好用宋体，字号最好用小四号，用黑白打印，简历最好不要折叠。

5. 简历不必做得太花哨

简历过分标新立异有时反而会带来不好的效果。首先，一个经验丰富的招聘者可能会认为你过分修饰简历是一种华而不实的表现，进而推想你的工作态度也是夸夸其谈、眼高手低的，企业当然不会选择这样的人。其次，当招聘者拿到一份精美的简历时，他对简历内容的期望值也会增加，而一旦这份简历内容的精彩程度无法与他的形式相配，招聘者的失望感也就会更强烈，这无形中提高了对简历的筛选标准，对应聘者有害无益。

6. 简历言辞要简洁直白，不要过于华丽

大学生的求职简历很多言辞过于华丽，形容词、修饰语过多，这样的简历一般不会打动招聘者。

7. 不要写上对薪水的要求

对于刚出校门的大学生来说，第一份工作的薪水并不重要，不要在这方面花费太多心思。如果薪水要求太高，企业会感到雇不起你，薪水太低，会让企业觉得你无足轻重。

8. 不要写太多的个人情况

如果应聘国家机关、事业单位，应该写政治面貌，如果到外企求职，这一项可省去，最好不要写宗教信仰和爱好。

9. 不要在发送简历后不断询问结果

在发送简历后不断询问结果是非常不受欢迎的，每隔3~4周询问一次是比较合适的，询问的时候，应该表示你对应聘职务的兴趣，再简单介绍一下自己的专业特长和工作经验。

10. 不要只有简历，没有求职信

发送任何简历都应该写求职信，因为在求职信中你可以有足够的内容来推销自己，使招聘者了解你申请的具体职位，并对你产生更多更好的印象。

（四）简历样例

简历样例如表 4-1 所示。

表 4-1 个人简历

| | | | | | | | |
|---------|---|------|--|--------|--|------|--|
| 姓名 | | 性别 | | 民族 | | 出生年月 | |
| 政治面貌 | | 健康状况 | | 家庭住址 | | | |
| 毕业学校 | | | | | | 所学专业 | |
| 通信地址 | (一定要详细) | | | | | 邮政编码 | |
| 联系电话 | | | | E-mail | | | |
| 教育背景 | | | | | | | |
| 主修课程 | (结合应聘单位及职位列 15 门左右) | | | | | | |
| 外语水平 | | | | 计算机水平 | | | |
| 主要社会工作 | 在班级、学生会、社团组织任何职 | | | | | | |
| 实践与实习情况 | 组织哪些活动、实习、实践情况等 | | | | | | |
| 获奖情况 | 在学校期间获得的奖励 | | | | | | |
| 个性特点 | 诚实、有责任心、适应能力强、擅长与人沟通等 | | | | | | |
| 求职意向 | 从事技术工作还是管理工作（此项千万不要遗漏） | | | | | | |
| 附 言 | (写出你的希望或总结此简历的一句精练的话。例如，相信您的信任与我的实力将为我们带来共同的成功！希望能成为贵公司的一员贡献自己的力量！) | | | | | | |

第三节 笔试与面试准备



案例导入

身为某外企市场总监的李先生，提起 8 年前大学毕业的第一次面试，他还记忆犹新。

当时的就业压力并不大，但李先生还是早早地为面试做好了充足的准备。无论是求职信、简历，还是自己的着装，可以说是几乎完美。而且，他事先还做了充分的心理调试，所以心态上也很放松。

面试的时候，无论是说自己的经历还是谈技术，从主考官的表情来看，对他非常满意。40 分钟的面试就要接近尾声，突然主考官问：“李先生，我看您事先做了很充实的准备，说明你对我们公司和这份工作很重视，那你知道我们公司具体从事什么内容的工作么？”李先生被这突如其来的一问给弄懵了，对呀，具体工作岗位是干什么的？半晌，李先生一脸尴尬地说：“对不起，这点我没来得及进行足够的关注……”主考官手一挥：“好了，李先生，你可以走了”。

【案例评析】当前，在大学生求职择业的实践过程中，往往有一些毕业生，由于缺乏面试、笔试的方法和技巧以及必要的准备，往往在这些重要环节中失礼。因此，学习和掌握面试、笔试的方法和技巧，做好充分准备，对于成功就业非常重要。

一、笔试准备

笔试和面试是人才供求过程中两个重要阶段，随着社会的进步和发展，人才招聘的方法、程序和步骤越来越规范，笔试和面试的内容将会更加丰富，形式将会更加多样，在人才供求过程中的作用将会得到进一步发挥和体现。

一般而言，毕业生应聘一家单位，其中的程序往往是：递交简历、参加笔试、参加面试。许多用人单位在进行面试之前往往要进行笔试，笔试能够比较客观正常地反映一个人的真实水平。它主要适用于

应试人数较多,需要考核的知识面较广或需要重点考核文字能力的情况。大企业、大单位大批量用人,国家机关选聘公务员,往往采用此种考核形式。笔试作为一道重要的关口,将淘汰许多应聘者。鉴于笔试这种形式的重要性,在选择职业时就应加以重视,做好应试准备,顺利地跨越笔试关。

（一）笔试的种类

笔试的目的是考核求职应聘者的文字能力、知识面和综合分析问题的能力。目前常见的笔试类型有以下几种。

1. 专业能力测试

专业能力测试主要是检验应聘者担任某一职务时,能否达到所要求的专业知识水平和相关的实际能力。如外企招聘员工要考外语;科研机构要考研究能力和动手能力;行政管理、秘书方面工作的单位,要对应聘者的文字能力进行测试。要检验求职者实际工作能力或专业技术能力,通常还要进行专业技术能力考试。这种考试往往在特意设置的工作环境中进行。

2. 心理测试

心理测试是用事先编好的标准化量表或问卷,要求被试者完成,根据完成的数量和质量来判定其心理水平或个性差异的方法。这种测试常用于某些特殊的用人单位,借此来测试应试者的态度、兴趣动机、智力水平、反应速度和个性等心理素质。目前,这种考试主要还是外企在大量使用。

3. 命题写作

命题写作的主要目的在于考察应试者的文字表达能力以及相关的分析问题、解决问题的逻辑思维能力。根据单位性质的不同,要求写的文章也不同,行政部门更多地侧重于公文和议论文的写作,如要求应试者写一份会议通知、请示报告或工作总结等,也可能是提出一个论点,请应试者予以批驳或论证等。应试者应根据这一实际情况做好相关的准备,做到有的放矢,方能万无一失。

4. 综合能力测试

用人单位在采用笔试方式时,可能只进行的单一的专业考试,也可能是各种形式的笔试的综合考试,国家公务员录用考试就是一个明显的例子。

一般来说,公务员录用考试包括综合科目和行政职业能力测试。综合考试又包括马列主义哲学、社会主义建设、时事政治、法律、行政管理、公文写作等内容。有些地区面对大学毕业生的公务员录用考试则只进行行政职业能力测试。对此,报考者应根据每年最新的考试大纲和指定参考书进行复习。

（二）笔试前的准备

应试者在笔试前,应在心理和生理两方面做好准备,尤其是在心理上,更应为应试者重视。

1. 笔试前的身心准备

- （1）要适当减轻思想负担,不可给自己施加过大的压力,否则会适得其反。
- （2）笔试的前一天要注意休息,避免考试时精神不振,影响正常思维。
- （3）适当参加文体活动,从而使大脑得以放松,以充沛的精力去参加考试。

2. 笔试前的知识准备

（1）学以致用,理论联系实际。现在的求职考试越来越强调用学过的知识来解决实际问题,具有很强的实用性。实际上,现在应聘考试主要是考应聘者对知识的运用能力。因此,在复习过程中必须始终突出一个“用”字,通过各种实践,把所学得的知识运用到工作实际中去解决各种具体的问题。

（2）提纲挈领,系统掌握。在知识与能力这两者中,知识无疑是基础,没有扎实的基础知识,能力的培养和提高也就无从谈起。掌握知识的一个有效方法就是把零散的知识系统化,但是应聘笔试往往范围大、内容广,使考生在复习时无从着手,存在着一定的随意性和盲目性。因此,在着手应聘复习时,应首先打破各学科的界限,认真梳理各科要点,整理成一个条理化、具体化的知识系统和总纲目,最后按照这个总纲目有计划、有步骤地进行复习。

(3) 多读多练,提高阅读能力。要提高阅读能力,首先得坚持进行阅读训练。复习时经常做些阅读训练,有助于阅读能力的提高。在做阅读训练时,一定要做到“眼到”和“心到”,特别是心到,即对每个问题都仔细揣摩,认真思考,分析比较,多问几个为什么,这样才不至于白练。切不可图数量,赶进度,也不能光看答案不求其所以然。只有肯动脑子,才能有悟有得,才能长本事。否则,练得再多也提高不了自己的阅读能力。

(4) 正确理解,提高语言转换能力。应聘笔试中一个极其重要的考试,是让你阅读理解了的东西用自己的话把它们表达出来,这在阅读考题中叫“语言的转化”。这种转化有3种形式:一是把题中比较抽象、概括的话做出具体的解释;二是把考题中的具体阐述恰当地加以概括;三是把考题中比较含蓄的语言加以明了和正确的阐述。很显然,要将作品中的真意换成自己的语言,并非一件易事,它已经含有更多的思维加工成分,而这正是检测阅读水平高低的一个重要方面。

(5) 敏锐思考,提高快速答题能力。为了适应招聘考试中的题量,还应该尽快培养自己快速阅读、快速思维和快速答题的能力。因为现代阅读观念不只着眼于信息的获取,还特别重视速度。所以在准备笔试的时候一定要提高答题速度。

(三) 笔试的方法和技巧

笔试成绩的高低,不仅与自己的实际水平和考前复习有关,还与自己的答题技巧有关。笔试时要掌握下列方法和技巧。

1. 先易后难,先简后繁

笔试题型很多,内容多,时间有限,必须合理安排答题时间。拿到考卷,应以最快的速度将试卷扫视一遍,先要看清注意事项和答题要求,然后从头到尾大略看一下试题,了解题目类型和难易程度,根据先易后难、先简后繁的原则确定答题步骤。绝不要将大量的时间和精力花在那些分值较小的题目上,也不要不顾自己的实力花很多时间解答一些分值高难度大的题目。另外一个值得重视的问题是,要尽可能地留出一点检查的时间,检查是大有必要的,可以进一步保证答题的得分率,这样的时间花得值。

2. 精心审题,字迹清楚

在具体答题时,必须认真审题,切实弄清题目要求,逐字逐句分析题意,按要求进行回答。书写时,力求做到字迹清楚,卷面整洁,格式、标点正确,不写错别字。

3. 积极思考,回忆联想

有些试题的设计,从理论和实践两方面检查考生的基础知识和技能,并以综合运用为主,检验考生的实际水平和学习灵活性。因此,有的试题是具有一定难度的。考试时要积极思考,努力回忆学过的知识,并进行联想,将已学过的有关内容相互联系起来比较分析,积极思考,找出正确答案。

4. 掌握题型,答题精细

要了解各科考题的特点,熟悉每种考题的答题方法,防止出现不必要的差错。常用的题型有填空题、问答题、选择题、判断题、再生题、应用题、作文题等。

(1) 填空题是一般试卷不可缺少的基本题型,用以检查考生对这些知识掌握的情况。答题时必须看清题目要求,是填词还是填句,填词语还是填符号,是填写一个词、短语或句子,还是填写几个。

(2) 问答题要求考生对试题提出的问题做出回答,较多的是要求用简单的语句回答简单的问题。答题时要对准中心,抓住重点,开门见山,简明扼要。落笔前先理顺思路,按要求、顺序回答。

(3) 选择题是从已给的几个备选答案中,选择一个唯一正确、恰当的答案。要答好这种题型,可用经验法,凭所掌握的知识做经验性填写;可用假设法,假设某选择答案正确,代以验证以获取正确答案;可用排斥法,将题目中的选项采取逐一排除的方法,最后确定正确的答案;也可用算法,通过计算来确定正确答案。

(4) 判断题要求对所给的命题做出明确的是或非的回答。一般判断题只有一个误点,最多两个,较多出现在基本知识中易混淆、易误解的常识性知识部分,必须将解题集中在这些部分上。

(5) 再生题是指听写、默写、记录等一类用以检验考生对某些知识的掌握和应用能力的试题。答题时要明确这类题目的内容是所学课程的重点和精华,解答的基础在于平时对字、词、句、段、章的理解和记忆。下笔前,应迅速在脑中默念一遍,写完后必须读一遍,检查是否有漏字、错字。

(6) 应用题要求考生运用所学的知识解决实际问题。应根据题目的要求,选择适当的方法,予以解决。解题时先找出关键词,理解题意,再认真仔细地做,确保正确无误。

(7) 作文题要求在规定的的时间和位置写好。审题要果断正确,迅速地扣住作文题目的关键词,确定写作中心。写作提纲应简略,不要花费太多时间,只要能反映文章的基本思路、段落层次即可。行文时要正确计时,合理分配时间,对需要修改加工的词语,可先跳过去,留待最后解决。写好后注意检查,理顺句序,检查标点符号及是否有错别字等。

5. 保持卷面整洁

值得特别注意的是,卷面必须做到字迹端正、卷面整洁。因为招聘单位往往从卷面联想应聘者的思想、品质、作风。字迹潦草、卷面不整洁的人,招聘单位先不看他的内容,单从他的卷面就觉得他不可靠;而那些字迹端正,答题一丝不苟的人,招聘单位会认为他态度认真,作风细致,对他更加青睐。

二、面试准备

面试是招聘者对应聘者的口头测试过程。所谓面试,是指为了更深入地了解应聘者的情况,判断应聘者是否符合工作需要而进行招聘人员与应聘者之间的面对面的接触。随着就业市场化进程的发展,面试越来越成为人们职业选择过程中的必经之路。

(一) 面试的基本类型

按照不同的角度,面试可以分为以下几种基本类型。

1. 单独面试与集体面试

单独面试是指主考官单独与应聘者面谈;集体面试又称小组面试,是指多位应试者同时面对应试考官的做法。

2. 一次性面试与多次面试

所谓一次性面试,是指用人单位对所有应聘者一次性集中进行面试。多次面试可分为两种类型:依序面试和逐步面试。

3. 结构化面试与非结构化面试

正规的面试一般都为结构化面试。所谓结构化,一是面试过程(程序)把握的结构化,二是面试试题的结构化,三是面试结构评判的结构化。非结构化面试,面试组织非常“随意”,关于面试过程的把握、面试中要提出的问题、面试的评分角度与面试结果的处理方法等,主考官事前都没有精心准备与系统设计。

4. 常规面试与情景面试

常规面试,就是通常我们见到的双方面对面以问答形式为主的面试。情景面试,突破了供求双方一问一答的模式,引入了无领导小组讨论、公文处理、角色扮演、演讲、答辩、案例分析等人员甄选中的情景模拟方法。

(二) 认识自己,了解对方

1. 认识自己

通过跟家人和熟悉自己的老师、亲友倾谈,征询他们的意见,促进自我了解,从而做好自我介绍。自我介绍一般包括工作模式、优点、技能、突出成就、专业知识、学术背景等,所做的介绍应与单位有关,同时,话题所到之处,必须突出自己对该单位或职位可以做出的贡献。

2. 了解对方

为了使面试取得预期满意的效果,求职者首先要对用人单位的工作性质、业务范围及发展态势等做好充分了解,尤其是对用人单位招聘的工作岗位是否适合自己做到心中有数。

3. 面试资料准备

(1) 要把自己的求职材料、简历、各种证书、奖状、证明材料、推荐表、成绩单等的原件、复印件、照片准备好,按顺序排好、装订,整齐有序地放在书包或文件夹中。

(2) 要带记录本和笔,以备急需。

(3) 要准备一个大小合适的公文包或书包。

4. 面试心理准备

求职面试是令人紧张的重要时刻,即将面对的是握有自己求职“生死大权”的陌生人,即便事先已有准备和一定了解,心理仍会有所顾虑,担心言行举止会因一时疏忽而错失良机,由此产生怀疑、焦虑心理。此时,应做到克服情绪紧张,以从容的心态应对面试,发挥出正常水平,展示良好风貌,对于每一个应试者都是非常重要的。这就需要在面试前进行一系列心理调适,做好充分的心理准备。

(1) 思想上充分重视。这是做好面试准备的基础。特别是第一次参加面试,其经验至关重要,一定要在思想上重视起来,不要抱着试一试,结果无所谓的态度。如果第一次面试成绩不理想,会给以后的面试留下阴影。反之,思想重视,认真准备,能充分发挥出自己的水平,甚至超长发挥,就会取得好成绩。即使未被录用,也会满怀信心地参加以后的面试。

(2) 树立求职面试的自信心。从学校生活到参加工作,这是人生的又一转折点。特别是参加面试,面对众多考官,他们将决定自己的命运,自然难免一个“怕”字。在这时,要克服畏惧心理,增强自信心。“在战略上藐视敌人,在战术上重视敌人。”求职也应如此。不要把面试看成无法逾越的难关,更不要把面试考官想象成凶神恶煞。只要自己不好高骛远,选择单位和职务与自己的情况较合适,就应该满怀信心地参加面试。要看到自己的长处和优势,消除自卑感,充满信心,鼓起勇气,以挑战者的姿态去迎接求职面试这一仗。

(3) 增强面对挫折的心理承受能力。对大多数同学来说,求职不可能一帆风顺,一次成功,会遇到各种意想不到的挫折。有的多封求职信发出后杳无音信,有的第一次面试就被淘汰,有的虽然连闯数关,但最后仍然“出局”,有的甚至到几个单位面试,都未入选。因此,一定要有面对挫折的心理准备。

如果出现上述情况,一方面不要灰心丧气,从此一蹶不振,产生惧怕面试的心理。另一方面,也不要怨天尤人,过分强调客观。要冷静地分析失利的原因,多从自身查找原因,及时总结教训,多方面弥补不足,适当调整求职目标,以迎接新的挑战。

(4) 端正求职心态。尽管机会均等,但实际上机会偏爱具有竞争心理、有表现意识的人。应试者要走出心理误区。毕业于名牌大学、热门专业、有才气、有能力,是择业成功的优势和资本,自然会受到用人单位的赏识。有些应试者往往会因此而过于自负、过于自信,缺乏对面试的重视、对招聘考官应有的尊重,甚至还把自身的优势和资本当作与对方讨价还价的筹码。而这样的应聘者,即使再优秀也不会赢得考官的高分。

5. 面试问题准备

(1) 了解面试的问题。尽管不同的用人单位和主试者所提的问题不同,但是大体提什么问题是有规律的,这些问题通常有以下几个。

① 工作动机与愿望的问题。例如,你为何希望来本公司工作;你在工作中的追求是什么;个人有什么打算;你想怎样实现你的理想和抱负;如果我录用你,你将怎样开展工作。

② 工作经验的问题。例如,你在大学期间从事了哪些方面的工作或活动,遇到什么困难,你是怎样处理和应付的,谈谈你的一次失败经历。

③ 经营意识的问题。通常通过小案例来判断应聘者是否具有商品概念、效率概念竞争意识,以及是否具备基本的商品知识。

④ 知识水平、专业特长的问题。例如,你大学学的什么专业或接受过哪些特殊培训;你是应届毕业生,缺乏经验,如何能胜任这项工作;你在大学对哪些课程最感兴趣;哪些课程学得最好;询问专业术语和有关专业领域的问题,询问一些专业领域的案例,要求其进行分析判断。

⑤ 精力、活力、兴趣、爱好的问题。例如,你喜欢什么运动,你怎么度过闲暇时光,你有什么业余爱好。

⑥ 思维能力、分析能力、语言表达能力的问题。例如,你认为成功和失败有什么区别;你如何看待贫富、美丑;如果让你筹建一个部门,你将如何入手;要求对一些案例进行分析、判断。

⑦ 反应能力及应变能力的问题。例如,你认为你的工资应该是多少;我们为什么要录用你;询问一些小案例或提出某些问题要求其回答。主试者借此判断应聘者头脑的机敏程度,对突发事件的应急处理能力,对主试者提出的问题能否迅速准确地理解,并尽快做出满意的回答。

⑧ 工作态度、诚实性、纪律性的问题。例如,你经常向领导提合理化建议吗;你在工作学习中如果看到别人违反制度和规定,如何处理;你处理各类问题时经常向负责人汇报吗;与上级意见不一致时,你将怎么办。

⑨ 自知能力、自控能力的问题。例如,你认为自己的长处在哪里;你觉得你个性上最大的优点是什么;领导和同事批评你时,你如何对待;你准备如何改正自己的缺点。

(2) 应对问题的准备。对这些可能提及的问题先进行认真思考,考虑怎样回答和什么时候提出,然后将其要点写下来,反复说几遍,并模拟正式面试的场景,自问自答进行演练。经过如此认真的准备之后,就能胸有成竹地去参加面试。练习处理对你面试不利的事情。即使曾有一些不愉快的挫折经历,即使自己曾经犯过错误,也可作为一段可供学习的经验加以陈述。务必用积极的事情抵消消极的事情,最好不要说有损自己形象的话。

(3) 面试时要提出的问题。在准备时一定要注意:第一,把问题限制在询问应聘单位职位的范围内,如企业的发展目标,企业员工情况,岗位的工作内容、要求、工作方法等,在招聘告示、单位介绍中已有的内容,主试者已经介绍过的内容不要提问;第二,回避敏感性问题;第三,不要问特别简单和特别复杂的问题。

6. 面试礼仪

面试是比较正式的场合,应聘者应懂得讲究礼仪的重要性,它直接影响主试者对求职者印象的好坏,进而决定是否录用。

(1) 遵守时间。参加面试应按约定的时间前往,最好提前 10 分钟抵达面试地点,一是表示你的诚意和对对方的尊重,使对方认为自己是一个守时的人;二是提前到场可以稳定情绪,稍微准备,不因情绪紧张而影响面谈效果。如果迟到,一定要向对方如实说明原因,以求得谅解,给对方以信任感。

(2) 耐心等待。到达面试地点后,要在门外等候,并保持安静且保持正确的坐、立姿势。千万不可因等候时间长而急躁失礼。

(3) 敲门进入办公室。进入面试室先轻轻敲门,等到室内传来“请进”声后才能进入,进入面试室,与主考官打招呼、接应握手;等对方说“请坐”之后,自己才能就坐,并应说声“谢谢”,然后向面试官轻轻点头致意,等候询问的开始。面试结束时,微笑起立、道谢、告别。

(4) 坐姿要端正。脚踏在本人的座位下,不可任意伸直腿、跷二郎腿、不停抖动。两臂不要交叉在胸前,更不能把手放在邻座椅背上,不要给人一种轻浮傲慢、有失庄重的印象。坐姿要笔直端正,切记小动作。如果主考官准备的是一张软绵绵的沙发靠椅,应试者要尽量控制自己不要陷坐下去,要挺直腰杆。女性应试者最好双膝并拢,双手放在膝盖上。

(5) 集中注意力。回答主试者的问题时,不要东张西望、心不在焉,最好把目光集中在主试者的两眉之间,且眼神自然,以传达对别人的诚意和尊重。应试者大部分时间应该看着提问的主考官,但不必目不转睛地盯着对方,眼神可以停留在他的眉宇间或额头上,这样既可以保持平视,也会降低自己的怯意。

(6) 注意聆听。主考官讲话必须留心听讲,碰到不明白的问题,最理想的办法是请对方略做解释,这样既可以赢得几分钟思考时间也可以表现出自己的认真。

(7) 适时发言。发言时语速不要太快,可以边说边想,给对方一种稳重可靠的感觉,面试回答问题,切忌只回答“是”或“不是”,一定要把自己的答话略做解释。

(8) 心态平和。面试过程中,应试者要保持平和的心态,避免一切较为激动的感情流露,要表现得友善、容易相处,保持诚恳的态度。

7. 面试中的交流与语言技巧

(1) 倾听的技巧。

周恩来之所以为亿万人赞颂,很突出的一点就是他在听别人讲话时态度极其认真,不论对方地位高低、年龄大小,都同样对待。美国有一位外交家曾评价道:“凡是亲切会见过他的人几乎都不会忘记他。他身上焕发着一种吸引人的力量。长得英俊固然是一部分原因,但是使人获得第一印象的是他的眼睛……你会感到他全神贯注于你,他会记住你和你说的话。这是一种使人一见之下顿感亲切的罕有天赋。”那么,如何听人说话才能取得对方的好感呢?概括地说,应该做到专心,也就是全神贯注地听。注意倾听时交谈中的重要礼节,也是面试中的重要环节。应试者除了注意倾听主试者的提问之外,同时还要注意对方的反应,通过察言观色,做到知己知彼,有针对性地应付。察言观色要求细心、敏锐,能捕捉到有价值的信息。

首先,应密切注意主试者的面部表情。如对方听了你的介绍,双眉上扬、双目上张,则是惊奇、惊讶的表现。可能表明,你就是他的理想人选,这时你可能成功了一半,一定要锲而不舍。如果对方听了你的介绍后皱眉,则表示不高兴或遇到麻烦无能为力等,也可能表明你不是他们的“意中人”。

其次,要注意观察主试者的目光。对方听你介绍后,如双目直视前方,旁若无人,则表示他是一个高傲的人,那么你说话时就要力争满足他的自尊心理;如果他不停地眨眼,则表示他在怀疑,那么你就要力争把问题解释清楚;如果对方眯着眼看你,则表示他比较高兴,那么你有可能会成功;如果对方用不友好的眼神看你,则表示他对你或你的某句话反感,这时你就要特别注意。

最后,注意主试者的反应传达的信息。如果对方心不在焉,可能表示他对你的话没有兴趣,你得设法转移话题;侧耳倾听,可能说明自己音量太小,使对方难于听清;摆头可能表示自己言语有不当之处。根据对方的这些反应,适当地调整自己的语言、语调、修辞等,才能取得良好的面试效果。

(2) 语言表达技巧。

① 自然诚实,口齿清晰,语言流利,文雅大方,语速适中,修辞美妙。忌用口头禅,更不能用不文明语言。

② 语气平和,简明扼要,通俗易懂。自我介绍时,最好多用平缓的陈述语气,不宜使用感叹语气或祈使句。音量的大小要根据面试现场情况而定,以让每一个主考官能听清你的讲话为原则。面试的交谈中,受时间和内容的限制,不同于平时闲聊,决不可漫无边际地“侃”。

③ 语言应含蓄、机智、幽默。说话时除了表达清晰以外,适当的时候还可以插进幽默的语言,使双方谈话增加轻松愉快的气氛,也会展示自己的优雅气质和从容风度。尤其是当遇到难以回答的问题时,机智幽默的语言会显示自己的聪明智慧,有助于化险为夷,给人以良好印象。

(3) 应答技巧。

① 详略得当,紧扣主题,思路清晰。一般来说,对于纯信息性的问题应该简单一些,回答干脆、利落;对于阐述性的问题,也要紧扣主题,不能随意发挥。

② 确认所提问题,切忌答非所问。面试中,如果遇到问题过大,以至不知从何答起,或对问题的意思不明白时,则可以将问题复述一遍,“您问的是不是这样一个问题……”确认其内容,才会有有的放矢。

③ 有独立见解,有个人特色。要有主见,不要随意附和主考官的观点,让人觉得没有自己的见解。另外,主考官每年要接待应试者若干名,相同的问题要问若干遍,只有具有独到的个人见解和个人特色的回答,才会引起对方的兴趣和注意。

④ 用大众化的观点回答某些热点、敏感问题。主考官可能会问及一些社会热点或敏感话题,而求职者最好用大众比较认同的观点来回答,切忌用学生冲动式态度谈论社会上某些有失公正、消极阴暗的方面。要注意辩证思考,反对极端。

⑤ 诚实坦率,“知之为知之,不知为不知”是最好的态度。面对不熟悉或根本不懂的问题,回避不答是失策,牵强附会更是拙劣,诚恳坦率地承认自己的不足之处,反而会赢得主考官的信任和好感。

⑥ 坦然面对回答问题的失误。在回答某些问题时,可能出现失误,然而不必惊慌,更没有必要重复论述,不要因为一点失误影响整个面试的发挥。

⑦ 遇到不便回答的问题可以拒绝回答。一般情况下,主考官不应提出有关应试者隐私或其他不便回答的问题,但是有些主考官出于某些工作的要求,或出于其他原因,可能会提出一些棘手的问题,这时,应试者不必含糊其辞、支支吾吾,而是直截了当地说:“对不起,我不愿意回答这个问题。”此时你没有必要特别担心,主考官知道你能坚持自己的意见,一般不会再问。

(4) 提问技巧。

① 尽量不问工资待遇问题。一般的单位都有固定的工资标准体系,对于应届大学生,单位一般不会对在工资上破例,而且很多时候用人单位会提前公布这方面的信息。

② 注意提问的水平。通过你的提问,主考官可以了解你对事物的认知水平、思想水平,也可以考察你求职的目的,所以一定不要问一些显而易见或不着边际的问题。

③ 提问要围绕企业及个人发展情况。这样一方面可以向主考官表明你是一个有大局观念、以企业为重的人,也能使其感受到你求职的诚意和对未来发展的期待。

(5) 交谈技巧。

① 注意良好的语言习惯。不仅要语言表达流利,用词得当,同样重要的还有说话方式。

② 谈话应注意分寸。不要误解话题,不要过于固执,不要独占话题,不要插话,不要说奉承话,避免极端性语言。

③ 适当克制自己的语言,不要刻意装饰。

④ 不直接对抗对方观点。主考官与求职者讨论问题,双方的观点可能有很大的不同,求职者在发表自己的见解时,要注意避免和主考官的直接交锋。

⑤ 留意对方的反应。交流中很重要的一点是把握谈话的气氛和时间,所以要随时注意观察对方的反应。

(6) 摆脱面试困境的技巧。

① 克服紧张的技巧。面试前可翻阅杂志等转移注意力;也可深呼吸减轻紧张感;注意谈话节奏;如果的确紧张,可以坦白告诉主考官:“对不起,刚才有点紧张,让我冷静一下再回答您的问题。”通常主考官会表示理解,紧张程度也会得到缓解。

② 打破沉默的技巧。有时主考官长时间保持沉默,故意来考验应试者的反应。遇到这种情况,最好的办法是预先准备一些适合的话题或问题,或者顺着先前谈话的内容,继续谈下去,来打破僵局,走出困境。

(7) 应对主考官的技巧。

主考官的身份不同,其用人观念和价值标准也会不同。如果主考官是技术干部,则可能注重专业知识和技能;如果主考官是人事干部,则会注重了解应试者的社会意识和处事能力。主考官的性格不同,采取的策略也不同。无论遇到何种类型的主考官,都应做到文明礼貌,遵守最起码的面试礼仪,态度不卑不亢,绝不能有失礼的举动,但也不能过分殷勤。因为用人单位需要的是有作为、人品好、能为单位发展做出贡献的有用人才,对人品有问题甚至不惜出卖人格的应聘者是不会考虑的。

8. 面试中的非语言交流技巧

非语言交流是用表情、动作或姿态等来表情达意、传递信息的形式。几年前加州大学洛杉矶分校的一项研究表明,个人行为表现给人的印象7%取决于语言用辞,38%取决于音质,55%取决于非语言交流。非语言交流的重要性可想而知。非语言因素很多,包括眼睛、表情、姿势、进门、握手。

(1) 眼睛。眼睛是心灵的窗口,是最富有表现力的表情语,是“一个灵魂的解释者”。面试中,正确的注视方式应该是望着对方额头的上方,在和对方谈到共同感兴趣的话题时才有自然的视线接触,目光要柔和、亲切、真诚,但不要死盯着对方。

(2) 表情。面部表情最能反映出一个人的心理状态。法国作家罗曼·罗兰说:“面部表情是多少世

纪培养出来的成功的语言，是比嘴里讲的更复杂千百倍的语言。”在整个面试过程中，要尽量保持微笑，表情应轻松自如。

(3) 姿势。姿势主要指坐姿和站姿。坐姿在之前的面试礼仪中已讲过。站姿也要保持身体平衡，轻松自如，挺胸收腹，腰杆挺直，两臂下垂，切忌歪脖、斜腰、挺腹、屈腿等，更不能倚门或靠墙。

(4) 进门。不管是哪种门，都要用靠近门把手的那只手来开门，进门时，眼睛注视着自己的脚，才会显得优雅，进门后，不要忘了说“对不起”、“您好”等话。

(5) 握手。握手时，一定要用右手，伸手动作要大方、自然、热情，面带微笑，眼睛注视着对方。男女握手时，应该是女方先向男方伸手。按一般礼节，男人不应该主动去握女人的手。

9. 面试仪表礼仪

学生在应聘面试时，要特别注意自己的外在形象。良好的形象设计，既要符合个人的气质特点，又要符合招聘单位的特点。

(1) 着装。服饰打扮不仅是一门艺术，也是求职者展示出自己最佳形象的有效途径，从而显示出一个人的气质和审美情趣。

① 着装“TPO”原则。在着装上，应服从国际公认的“TPO”原则。T (Time)——时间，指服饰打扮必须根据时间来决定，这里的时间是个广义的概念，既指时令、季节，又指具体的年月日，也可具体到一日内的白天、黑夜、钟点。P (Place)——地点、场所、位置、职位，即服饰打扮应与所处的场合相协调。O (Object)——目的、目标、对象，试图通过穿着打扮来达到给对方留下一个什么样的印象的目的，有目标地选择服饰。

② 着装的基本要求。根据“TPO”原则，应聘者在前去求职面试时，务必使自己所选择的服饰传达出这样的信息：谨慎大方、精明能干、办事认真可靠。服饰的选择无一定之规，应根据自己的身高、体形、气质全面考虑。应聘者应根据所应聘的工作性质和类型，确定自己的穿着。例如，应聘出版社、广告设计、室内装潢或化妆品公司等与艺术有关的行业，在面试时应尽量穿得时尚而富有创意，突显个性；而应聘工程、金融、保险、国际贸易、教育、卫生、法律等企业文化比较传统保守的行业时，应穿着能传递权威和能力的传统和保守的服装。

对于在校学生来说，应聘一般的职位不一定要穿时装、名牌衣服，大方、得体就好。一般来说，男生应选择中、高档次的西装，并配以与其色调相协调的衬衣、领带，注意把衬衫下摆扎进裤子里，不要穿袖口或裤脚边已破损或开线的衣服。西装要平整、整洁，口袋不放物品，西裤有裤线；女同学着装要得体大方，避免无袖、露背、吊带、露脐等性感装束，以深色制服、套裙、套装、连衣裙较为合适，其中尤以西服套裙、套装为佳。另外，全身服装应保持在3种颜色以内。

(2) 发型。发型宜简洁简单。在面试前要精心梳理好头发，不要蓬头垢面。男生以简单、利索、庄重的发型为好，最好是前不过眉，后不及领，两侧不遮耳朵，忌长发、卷发、光头、中分，不要太新潮；女生尽量越自然越好，发型文雅、庄重，梳理整齐，长发要用发夹夹好。

(3) 首饰配件。首饰不但说明了一个人的品位，也代表了对自我的要求。品位的高低不以价格高低来衡量，而是以搭配是否得体来评判。平时不戴首饰的人，在面试时也最好不戴。男士面试当天千万不要打扮过头，佩戴镶宝石的领带夹、闪亮的纽扣、造型夸张的眼镜和手表等引人注目的配件。女士在佩戴首饰时，也应选择秀气、高雅的首饰。

(4) 鞋袜。男生应穿深色袜子，皮鞋擦拭光亮；女生如果穿裙子，应穿肤色丝袜，无破洞，鞋子光亮、整洁。

(5) 指甲。男女生都应留短指甲，并保持清洁，指甲不宜过长，女生若涂指甲油须是自然色。

10. 面试后的礼仪

许多求职者只留意面试时的礼仪，认为面试结束就意味着求职过程的结束，因此就袖手以待聘用通知的到来，而忽略了应聘后的礼仪。面试后的礼仪，能使主考官在做决定时加深对求职者的印象。

(1) 整理心情，准备迎接下次挑战。面试回来以后，你已经完成一次面试，但这只是完成一个阶段。

如果你向几个公司求职,则必须调整心情,准备下次面试。或者,有可能这家公司还将进行进一步面试,所以,未签约之前,仍未算成功,你不应该放弃任何机会。

(2) 不要过早打听面试结果。在一般情况下,考官组面试结束后,都要进行讨论、上报、汇总等,最后确定录用人选,这个过程可能需要几天甚至更长的时间,求职者在这段时间内一定要耐心等待消息,不要过早打听面试结果,以免让用人单位产生不好的印象。

(3) 打电话表示感谢。求职者为了加深主考官对自己的印象,增加求职成功的可能性,不妨给主考官打个电话表示感谢,这个时间一般可以在面试后的一两天内,电话感谢要简短,最好不超过两分钟。电话里不要询问面试结果,因为这个电话仅仅是为了表现你的礼貌和让对方加深对你的印象而已。

(4) 不适宜电话询问面试结果的时间。

① 周一上午。因为周一是一周的开始,往往还处于适应期,而且有工作上的事宜要求安排。这是很繁忙的时间,因此不适宜打扰。

② 周五下午。周五下午一般都会安排会议,而且面临着周末,职员在这一天都很疲惫,因此不宜打扰。

③ 每天刚上班的第一个小时和下班前一个小时。这个时间段内不是要忙着安排一天的工作就是没办法再集中精力处理公事。

④ 休息时间。一般是指工作日的中午一小时左右的时间、其他私人时间,特别是节假日。这些时间打电话时很失礼的行为。

⑤ 用餐时间。在用餐的时间,给人打电话是不礼貌的。

第四节 阅读与训练



一、阅读材料

给外企简历中的特别禁忌

1. 英语国家: 遵循严格的方式

在英语国家(美国、英国、澳大利亚等),人们喜欢干脆利落,开门见山,因此求职者应在履历开头就明确写出求职目标;同时他们喜欢求职者的语言富有生气且言之有物,因此,你应写上一些精确的信息、具体的时间以及体现你特定方面能力的具体数字,或你为原来所在工作部门赢得的利润额等。当然写完所有这些,你的求职信内容仍然被期望在一页纸以内。

中国学生特别喜欢附上各种各样的证书以证明自己的能力,这一点在美国是可以被接受的,但所附证书一定要与你所申请的工作有关。在求职美国公司时,不要忘记在履历上尽可能详细地写明你的工作经验,所有可显示出你的能力及实际经验的信息都将在美国公司的招聘中为你加重砝码。

最后,你最好在简历末尾写上:本人将在某一时间打电话给招聘者以确定是否可能得到面试机会。同时,在面试过后,千万不要忘记写信给面试人,对其接待了你表示感谢。他们对应聘人的做事方式及其求职的方式非常看重,对他们来讲,这些都能显示出你的工作能力。

2. 欧洲国家: 慎谈年龄

在欧洲国家,人们非常看重年龄,认为某些职业是有年龄限制的。例如,60岁的人申请销售一职,在欧洲几乎被认为是不可能的。因此,在欧洲国家的面试中,对年龄和经验最好应当谨慎。另外,在有些欧洲国家中会有一些特别的习惯,如90%的法国、意大利及德国企业内部流行笔迹测试,若你的求职信不是手写的,有些公司甚至拒绝阅读。

3. 日本: 切记“循规蹈矩”

在日本,最好在开头写上你的处世能力、性格特征、社会活动及体育运动特长。对于日本招聘人来

讲，人们喜欢那些曾从事过团体活动的人。同时，应聘日本公司，最好在简历上最大限度地突出你所受的大学教育的细节。简历必须用日文书写，千万不要用英文。而且，日本人喜欢按时间顺序书写的简历，甚至可以从小学写起。

经验对于日本人无关紧要，因为在公司以后的工作中就可学到；要强调的是你的合作精神而不是领导才能。口吻应尽量礼貌，因为在这个崇尚礼貌的国家，这一点是基本的要求。这一点与中国礼仪之邦的某些习惯相吻合。

4. 多为对方考虑

把简历寄给外国公司，要始终站在阅读你简历的人的立场上考虑，简历应当容易理解，且在文化上应为其所接受，一定要在简历中用你的经历向人力资源经理证明，你会很容易融入这间公司。例如，你感兴趣的是 IBM 的某一个职位，一定要让人感觉到你的稳重、严谨、协作精神；若你感兴趣的是微软的某一个职位，不妨张扬一下你的个性。

如果要上网发简历，最好把简历做成 PDF 格式，这样一般不会出现乱码和错误。可以使用一些网上流行的交流符号，最好先脱机校对一遍你对面试问题的答复，再发给雇主。和普通信件一样，简历出现语法或拼写错误都会大大不利。

注意“语气”，应当像面对公司的面试人员一样，显得稳健、有礼貌。邮寄信件时也应注意小节，按要求填写对方要求在信封上说明的应征的职位或编号，以最大限度方便用人单位。避免用单位信纸、信封回函或邮资已付的打印笺，这种侵占公司利益的形象在西方是尤为禁忌的。



二、操作训练

（一）训练题目

模拟招聘。

（二）操作说明

结合下面的招聘启事，5~8 名同学为一组分别扮演招聘单位、求职者的角色，进行模拟招聘。

招 聘 启 事

××电力建筑公司因业务发展需要，特招电气、建筑等专业本科及以上学历应届毕业生 5 名。

公司性质：国有企业。

业务范围：电力设计、施工、检测。

工作地点：上海。

招聘条件：

- （1）年龄在 23~28 岁，男女不限。
 - （2）熟悉电气检查工作或进行一般的建筑设计工作。
 - （3）具有较强的业务能力和组织应变能力以及现场指导施工能力，有工作经验者优先考虑。
- 符合上述条件的有意者请携带相关证件前来应聘。

面试时间：××年××月××日

面试地点：××办公楼××室

联系电话：××××

联系人：张秘书

（三）操作步骤

- （1）根据这则招聘启事，结合自己的专业撰写一份求职简历和求职信。

- (2) 针对招聘条件,准备 1 分钟的自我介绍。
- (3) 在课堂上模拟招聘现场,相互观察和点评。



三、思考题

1. 大学生就业前需要做哪些方面的准备?
2. 写一篇 800~1000 字的自我介绍,作为未来面试和人际交往时的基础材料准备。
3. 求职应聘时应注意的礼仪有哪些?
4. 针对一个自己愿意从事的岗位制作一份求职简历和求职信。
5. 假如你被××公司通知参加面试,你会从哪些方面进行准备?面试中应注意哪些问题?

第五章 就业策略与就业途径

本章导读

求职需要的是实力，择业需要的是智慧，自荐需要的是勇气。随着高校毕业生就业制度改革的深化，毕业生就业工作已经成为一项常年性的工作。大学毕业生面对众多的职业岗位，要做出合理的选择就必须有正确的职业选择策略，了解有关工作部门的工作程序，利用各种途径和方法正确地宣传自己、展示自己。

通过本章的学习，了解大学生就业策略；理解大学生就业程序；掌握大学生就业途径；利用各种途径宣传自己、展示自己。





案例导入

惠鸿健身美容中心人力资源行政总监汤力娟得知记者的采访意图后,极力向记者推荐公司招聘的2004届哈尔滨工业大学工商管理专业毕业生钟雪迪。钟雪迪通过自己的努力,3个月工资涨了3次,目前已在业务上独当一面。

钟雪迪大学毕业后,抱着出去闯一闯的心态,只身到广州找工作。很快她便找到了一份公司文员的工作,虽然工资不低,但每天的工作就是打字,她觉得做这样的工作对自己的发展无益,便“炒”了公司回到哈尔滨。2005年,她是在人才市场的招聘会上,应聘到惠鸿公司做文员的。虽然同是做文员,但公司为员工提供的发展空间不同。由于钟雪迪的悟性强,公司将证照办理、现场管理、公关等业务都交给她处理。钟雪迪觉得在新公司里,自己的能力可以得到释放,受到前所未有的锻炼。

汤总监介绍说,钟雪迪是在去年健身美容中心开业前被招进公司的。她的家庭条件非常好,但是在她的身上根本找不到娇生惯养的习气。公司开业前一天,她和清洁工们一起打扫卫生,一直忙到凌晨3点才回家,早上6点又出现在开业现场。她的工作态度认真,每天都做日工作计划,每周做周工作计划。今年有一个机会,让钟雪迪担任健身教学主管,工作既轻松又可以赚到高于她现在薪金几倍的工资。但是她权衡再三还是拒绝了这份令人羡慕的工作。钟雪迪说:“目前的工作最能锻炼人,对我来说,这就是最好的工作。”

【案例评析】个人对职业的要求有所不同。在进行职业选择时,要考虑自己最希望从哪个方面锻炼自己,以及如何能够实现自己的个人价值。选择职业时要从兴趣、爱好考虑,然后就是就业的目的和动力等是否能满足自己的成就感。

一、职业选择的考虑因素

所谓职业选择策略,就是在面临职业选择决策时具有导向性和方向性。在具体的职业选择中,每一个人都有自己的职业理想,希望找到一份与自己兴趣、爱好、能力相当的职业。然而要实现这种理想却又不那么简单,因为就业是一项涉及社会、经济、文化及家庭等诸多因素的复杂工程,不是单凭主观愿望就能一厢情愿地达成。大学毕业生在就业过程中,能否掌握正确的职业选择策略,不仅关系到个人能否找到合适的职业岗位,而且影响到个人今后的发展方向。

职业选择并不是一件轻而易举的工作,它受到个人和社会等内外因素的影响,因此,掌握职业选择的策略,即面临职业选择决策时具有导向性的方法,对大学生来说是十分必要的。影响个人职业选择的因素有很多,大到国家政策,小到家庭意见,这些因素对不同的个体有不同程度的影响作用,大学生在职业选择时应予以充分考虑。

(一) 国家政策

了解国家就业政策是顺利就业的基础,虽然现在以自主择业为主,但是国家的计划仍然起着重要的调节作用,尤其是在人才问题上,相关人才政策往往会制约人才的流向和流量。毕业生要顺利就业,就必须了解和熟悉国家就业政策,这样才能减少就业的盲目性,也才能最大限度地保护自身的利益,维护自身的正当权益。目前就业方面的政策主要以国家法规文件形式下发,如《普通高等学校毕业生就业工作暂行规定》和《国务院办公厅转发教育部等部门关于进一步深化普通高等学校毕业生就业制度改革有关问题意见的通知》等,作为毕业生应该认真了解和学习。

（二）行业特点

行业特点着重从以下几个方面去了解。一是该行业的就业情况是否人满为患。在择业时，许多大学生往往只盯着几种热门的行业，但这些行业通常人才集中，如果没有绝对优势是难以收获好的选择结果的。二是该行业的人员结构，包括目前的、潜在的或未来的需求情况。三是该行业的非正式团体规范，即约定俗成的或在生活经验基础上自发形成的，本行业的人心照不宣却又往往难以用语言表达的社会心理。这种非正式团体规范虽然不明显，却构成了该行业人员的共同心理观念，如行业工作习惯、行业性格等。对于初入职场的大学生来说，所面临的社会心理环境的主要挑战就是对这种非正式团体规范的积极适应。四是该行业的平均工资水平和福利待遇、管理机制等。

（三）单位特点

无论什么样的单位都要了解以下几个方面。一是该单位的性质与规模。不同性质的单位有不同的文化，在社会上也有不同的声誉、名望和地位。规模的大小一定程度上决定了从业者在单位的发展空间。二是该单位的现状及发展前途。当了解到某些职业所在行业的现状及发展前途后，再进一步了解自己将要就业的单位的现状及其发展前途，特别要了解用人单位的人事管理制度和培训机制等对个人发展极具重要意义的规定。三是该单位的一些政策及其公约、规定等。不同单位有不同的性质，也会有一些特殊的政策，在对待自己的员工时，也就会有各不相同的要求，这是单位特色的一个重要方面。

（四）地域特点

对于地域特点应着重了解以下几个方面。一是该地域的特殊政策，特别是与毕业生就业有关的政策。二是该地域的意识形态特点，特别是其社会心理环境的特征。社会心理环境直接制约着个人的行为，影响个性的发展。除此之外，还需要了解就业地区的现代观念，尤其是同龄人的现代观念，这些观念主要有价值观念、时间观念、道德观念等。三是该地域的生活环境。如果要远离家乡去一个与自己原来生活区域自然条件相差很大的地方就业，应该事先了解清楚当地的气候、水土、饮食、语言等特点，做好充分的思想准备、物质准备和身体准备，以便尽快地适应那里的自然环境。

（五）个人需求

个人对职业的要求是个人职业选择的最重要因素。进行职业选择时，要考虑自己最希望满足哪些方面的需要，以及如何才能够最大限度地实现自己的个人价值。个人需求因素着重分析以下几个方面：一是兴趣、爱好，兴趣与爱好是推动个人职业快速发展的自然原动力；二是性格特征，性格、气质与行业或职业的融合度也是大学生要考虑的，如性格胆小懦弱的人不适合当教师等；三是能力、特长，这是职业对个人的基本要求；四是成就动机，如职业是否满足自己的成就感。

（六）家长意见

为人父母者，在子女求职择业的关键时刻，会格外地关心，尽力相助。父母们有着几十年的社会经验和丰富的阅历，也有广泛的人际关系，所以他们考虑问题比较全面，他们的意见对指导子女择业有重要参考价值。因此大学生在职业选择时，不妨寻求父母和家庭其他成员的帮助与指导，特别是自己的意见与父母的意见相左时，更需要慎重考虑父母意见的合理性，千万不要意气用事。不过，大学生要特别注意，需要有自己的独立见解，在求职时绝对不能一味地依赖父母替自己做主。

以上是大学生在职业选择之前需要综合考虑的主要影响因素。如果我们能充分考虑各种因素，就能较好地做出自己理智的选择。

二、就业选择的原则

在职业选择过程中，大学生要把握好以下几方面的原则。

（一）了解社会原则

每个人选择职业，都需要在认识自己的基础上去了解社会，因为个体处在社会之中，每个人都受到社会的制约和影响。了解社会应从以下几个方面入手。

1. 岗位及其需求

首先，了解职业岗位的空缺情况及各行业的招聘要求，以社会的需要为坐标来确定自己的选择。例如，现在大学生选择较多的政府机关、科研、教学、报社、外企、国企等单位，它们在用人方面的要求是不一样的，如科研单位对人才的要求是学习成绩优异，专业知识扎实并具有较好的外语水平，具有严谨的治学态度，同时还需要善于收集处理各种信息及应用开发能力；而政府机关则要求有较高的政治素质，关心国家命运与前途，与上级部门保持一致，理论水平高，原则性强，同时也要求通晓自己的专业，并具有一定的表达能力、交际能力和独立工作能力。

其次，毕业生必须在选择职业之前就了解清楚这些单位用人的具体要求，并以此衡量自己的综合实力是否符合用人单位的要求，这样才能找到适合自己的职业范畴，做到有针对性地求职而不浪费自己的时间和精力。

2. 社会各项相关政策

我国尚处于社会主义初级阶段，各地区之间经济的发展还很不平衡，而人才是社会发展的根本动力，国家为了保证社会经济的全面发展，制定了一系列的政策，从宏观上调控人才的流向和分布。作为应届大学毕业生，对于国家规定的与大学生就业有关的政策都应该充分了解，并争取在政策允许的情况下进行选择，以免踏入择业误区。

（二）优势定位原则

优势定位原则就是依据个人的长处选择恰当职业的原则。这包括两方面内容：一方面，个人应该根据自己的优势和社会的要求，进行科学的设计，选择最有利于发挥自己优势的职业岗位；另一方面，管理者也应根据个人的优势和社会的需要，将希望得到职业的人安置到最有利于显示和发挥其优势的岗位上，以取得最大的管理效益。人的发展既受先天素质的影响，更受后天实践的制约。后者不仅与本人努力的程度有关，也与实践的环境有关。而且即使同一环境也有多种不同的机遇。这种种因素，造成了人的个性的多样化，也使人的各种能力、素质的发展不会绝对平衡，有可能在某些方面得到了比较充分的发展，另一些方面知识有初步的发展，还有些方面则未能发展起来，甚至受到抑制。获得比较充分发展的方面，成为人的长处和优势，而未能发展起来的方面就是人的短处和劣势。

根据这一原则，大学生在择业时，应首先分析自身的优势和劣势。

1. 自身的优势分析

（1）我最优秀的品质是什么。

勤劳刻苦、办事一丝不苟、沟通能力强、有可塑性……这些都是优秀的品质。在剖析自己的时候，不要认为没有人逼你这样做就不认真，不要敷衍自己，要给自己一个真实客观的描述。如果你实在不知道自己的优点，可以找平时经常一起学习或者生活的朋友，请他列举出你的优点。

（2）在大学的学习生活中学到了什么。

这包括知识和知识以外的东西，如人生观念的转变、生活态度的转变等。这时，你可以考虑一下：我的知识水平处在一个什么位置？我的专业知识强吗？我是不是可以学以致用？我掌握的这些知识可以让我在哪些方面游刃有余？这时列举得越详细越好。

（3）我曾经做过什么。

包括大学担任的学生职务、社会实践活动取得的成就及工作经验的积累等，这些使我哪些能力得到了提高。一个人所做的工作有很多，在列举时要本着对自己的能力有提高的原则。最好在第一次列举时，把所能想到的都列举出来，然后逐一筛选，找出最能体现自己能力的方面。

（4）我最成功的经历是什么。

在那次经历中我是如何成功的？我遇到了什么样的困难，是怎样克服的？曾经得到了谁的指点，他

对我的帮助体现在哪些方面？从这些经历中我得到了什么样的启示？通过这样的分析能够发现自己的长处，如坚强、有信心等，这些特质是进行就业选择的基本支撑点。

2. 自身的劣势分析

（1）我性格中有哪些缺点。

俗话说，人无完人，没有人会是十全十美的。在某些方面一定存在着欠缺，这些欠缺可能会对我们今后的人生产生这样那样的影响。例如，你平时跟同宿舍的人关系不好，是你的问题还是别人的问题。这时，不妨找几个跟你经常在一起的人坐下来聊聊，把你的缺点仔细地罗列出来。不要忽视平时跟你关系不好的人，也许他们正是最清楚你缺点的人，所以，你不能忽视他们对你的看法。

（2）我经验中有哪些不足。

因为是应届生，缺乏工作经验是最大的不足。这些不足并不可怕，可怕的是认识不到这些不足。你最大的不足也许正是你最强有力的营销武器，应化被动为主动。

（3）我最失败的一次经历是什么，有什么样的教训。

通过以上各个方面分析出自己有哪些优势、哪些劣势；该如何扬长避短。问一问自己究竟想做什么，即自己想在哪一方面有所发展；想成为什么样的人，即自己的“满足感”是什么，“价值标准”是什么。是否考虑过自己求职中最关心的是些什么，这个问题是希望自己能清楚自己求职时到底注重些什么，哪些是主要的，哪些是次要的；求职者更看重的是自身的发展机会，还是工作报酬、工作环境或其他方面等。许多人总是对自己的成功津津乐道，却不愿回忆自己失败的经历。现在，到了应该正视自己的时候。将自己认为最失败的几件事列出来，尽量找出失败的原因，如果你不能知道自己失败的原因，不妨请教自己的朋友、老师或者同学。多检讨一下自己，你会发现你的失败，哪些是自己的原因，哪些只是偶然。

如果在有竞争对手的情况下，进行自我分析时，还应在了解对手的学历、工作能力、工作业绩、年龄层次、技术职称、家庭背景、情商、竞争实力、发展趋势的基础上分析出自己的优势和劣势。

我们认真地分析了自身的优势和劣势是为了在选择职业时注意扬长避短，根据自己的爱好和特点，选择自己最感兴趣的职业，也就是根据自身的优势进行职业选择的定位。

（三）人职匹配原则

职业选择应该遵循人职匹配的原则。任何一种职业都没有好坏、高低之分，关键是要适合自己，适合自己的职业就是理想的职业，因为只有适合，才能做得最好，人职匹配是职业成功的唯一客观标准。有人说，所谓的庸才，就是放错了位置的人才。这说明找到适合自己的职业是非常重要的。因此，如果大学生希望谋求一个理想的职业，就应该去寻找生活、理想与社会的结合点，找到这个结合点的最佳状态。在这个过程中，需要大学生事先理解职业对自己人生的意义，了解自己能否胜任该职业中的某个职位，清楚自己为获取职业该做什么准备。

（四）扬长避短原则

毕业生在选择职业时，还应根据自身的长处和优势来做出抉择，这样才能在职业岗位上做得出色，并因成就感而热爱自己的工作。一般来说，当职业与个人的理想、兴趣、个性特点、专业特长最接近时，个人的主观能动性最容易被激发出来。因此，在选择职业时要充分考虑到最大限度地发挥自己的专长。毕业生在择业时需要考虑的个人优势主要有专业特长以及自己的理想、兴趣爱好、性格和能力。在选择时，如果能够从所学专业特点去考虑，做到专业基本对口，这样既可以在自身的岗位上发挥特长，在竞争中更显优势，同时也不浪费大学几年所学的知识。当然，这里所说的专业对口是指广义的对口，因为在实际生活中，完全意义上的专业对口已不多见，而且现代社会的专业对口概念也变得十分宽泛，只要自己所学的知识有利于工作，并且在工作中能够发挥自己的优势，即为对口。同时随着社会的发展，大学毕业生在职业岗位上还需要继续学习，不断充实自己以适应社会的变化。此外，个性对今后

的发展也有一定的影响,所以在择业时还应考虑自己的个性与社会岗位所要求的个性特征是否相符,盲目应聘与自己所学专业毫不相干,或与自己的个性相差甚远、自己明显处于劣势的职位,则很难在事业上有所发展。

(五) 比较权衡原则

在择业时,许多毕业生可能会遇到一些“两难的选择”,即两个目标都对自己有吸引力,同时又都有令自己不满意和为难的地方。例如,有的大学生在毕业前报考了研究生,同时也找到了心仪的工作,当研究生的录取通知书到来时,是继续深造还是选择工作呢?类似这样的两难选择使人内心矛盾重重,难以取舍。英国伦理学家边沁曾经提出了7个标准,可供毕业生在面临两难选择时参考。

- (1) 强度。即比较两个选择中哪一个的价值最有助于满足选择者的强烈需要。
- (2) 确定性。即优先选择必须是能够较确定带来预期结果而不是可能性较小的目标。
- (3) 持久性。即优先选择带来的预期结果是较为持久而不是较短暂的。
- (4) 远近性。即优先选择应当能较快带来预期结果的。
- (5) 纯洁性。即优先选择那些副作用较小的。
- (6) 繁殖性。即优先选择的目标应有助于其他价值的实现。
- (7) 广泛性。即优先选择的目标,其预期结果应当对较大范围的情景适用。

(六) 适时调整原则

一个人的职业选择要想获得成功,就必须正确认识社会的需要并结合个人实际,找到个人与社会的最佳结合点。由于个人和社会均有不稳定的变化性,因此职业选择的结果也并非一成不变、不可更改。例如,有的人在当时的情况下所做的选择是正确的,但经过一段时间后可能已经不适合个人的职业发展需要;而有的人可能在确立自己的职业理想时就不符合实际,具有一定的主观性,甚至带着浓厚的浪漫色彩;还有的人因经验不足而在选择时考虑不够全面,在实践中被证明行不通。这就说明在实际生活中,我们需要依靠对社会和自己的不断反省,依据新的情况对自己的职业目标进行“粗调”和“微调”,慎重地进行新的选择,以实现自己的职业生涯规划目标。特别是对那些自己心目中的理想单位和职业,如果不能一步到位,则可以采取分步前进、打好基础、逐渐逼近的策略,树立有所作为的思想。如果客观现实不具备,就应该适时调整,创造时机使条件成熟,不要把目前的环境条件与自己的理想截然分开,甚至对立起来,要以积极的态度提取现实中一切有利的因素,并尽可能地减少不利因素的阻碍,更好地为自己的理想服务。

第二节 求职择业的基本程序



案例导入

海燕是家中独生女,从小就备受父母宠爱,也由此养成了事事依赖他人的心理。进入大四,大家都在为找到一个满意的工作而四处奔波,唯独不见她有什么行动。一些热心的同学劝告到:“海燕,还是早日行动吧,如果过了这几个月,恐怕就难以找到好的工作了。”海燕自信地答道:“何必那样着急呢,我还没有考虑好去什么样的单位呢,但是我肯定妈妈迟早会为我找到一个不错的工作岗位的。”海燕满怀希望地期待着母亲捎来的喜讯。离毕业的日子越来越近了,可是由她母亲帮忙联系的单位迟迟不作最后的答复。看着同班同学一个个签下了就业协议,海燕后悔不迭。

【案例评析】在就业求职期间,应该按照基本程序走,不要过分地依赖父母和他人,案例中的海燕属于思想上缺乏独立的表现,从小养尊处优,习惯性地依赖他人,以致求职压力一大,便马上把找工作的事推给了父母。

一、政府就业管理部门的基本工作流程

我国毕业生就业工作的最高管理部门是中华人民共和国教育部，负责制定毕业生就业的相关政策，按照“属地负责”的原则由各省、市、自治区的教育厅（局）负责属地内所有高校的毕业生就业工作；各高等院校负责本院校的毕业生的就业工作。近年来各高校陆续成立了集管理、服务于一体的毕业生就业指导中心来负责本校的毕业生就业工作。

教育部每年都会召开年度工作会议，确定年度的就业工作意见。各省、市、自治区、中央各部委按照教育部文件精神制定本地区、本部门所属高校毕业生就业工作的具体意见，并组织各级各类的毕业生就业市场。

毕业生在学校的指导下进入就业市场，与用人单位进行双向选择，并且签订就业协议书。各高校毕业生就业主管部门根据毕业生签订的有效协议书制定就业方案，并按照教育部及主管部委的要求上报就业方案，经审批同意后按照就业方案对毕业生进行就业派遣，发放报到证，办理相关的离校手续。毕业生离校的时间是每年的7月1日。近年来由于我国毕业生就业市场的特殊性，许多毕业生在5~6月就已经到签约单位实习，并要求对其进行提前派遣，这是不允许的。

毕业生在拿到报到证后，按照用人单位要求和就业报到证上的有关规定，在规定期限内到用人单位报到。报到工作结束后，各级就业管理机构对当年毕业生就业情况进行总结，教育部汇总全国毕业生就业方案并连同毕业生就业情况上报国务院。

二、高校就业管理部门的工作流程

高校是毕业生就业工作的基层管理部门，它的工作流程与每一名毕业生息息相关，所以毕业生必须了解和掌握。

（一）毕业生资格审查

毕业生资格审查是确认和核实每一位毕业生的入学资格，通过审查后才能取得毕业、就业资格。按照属地原则，实施毕业生资格审查的机构是高校所在地的教育主管机构，如吉林省内所有的高校其毕业生资格审查的机构是吉林省高等学校毕业生就业指导中心。毕业生资格审查的主要内容包括毕业生生源地、姓名、专业、学制、培养方式等。毕业生资格审查的唯一依据是各省、市、自治区出具的招生计划表，通称“招生三联单”。

每年学校的就业管理部门会要求各院、系上报毕业生生源情况。学校根据生源情况进行初审，初审后对有问题毕业生要求其出具相关资料，一般有以下几种情况。

1. 姓名不符

毕业生姓名与招生三联单上的不一致，需出具生源所在地市区级公安部门的改名手续，注明曾用名、现用名。

2. 生源地变迁

本专科应届毕业生生源地为高考时户口所在地，本科应届直接考取研究生的，其生源地为高考时户口所在地；往届考取研究生的，原则上以考取前常住户口所在地为其生源地。如家庭户籍迁至其他省（市、区），需出示迁至地户籍管理部门的证明，重新确定生源地。毕业生现在的家庭所在地与招生三联单不符，需出具户籍变动手续，由现住址所在地的派出所出具户口迁移证明信，并加盖县市区级以上公安局户籍公章。

3. 学籍变动

学籍变动包括降级、休学、转专业等情况。降级后复学的，要出具降级及复学手续；休学后复学的，要出具休学及复学手续；转专业的，要出具转专业手续，这些手续须由学生工作部、教学工作部共同签字盖章。

学校毕业生就业部门收集以上材料（必须是原件，复印件无效）后进行复审，复审后到所在地教育主管部门进行资格审查。资格审查结束后形成本校的毕业生生源数据库，并形成毕业生生源表。毕业生

生源数据库是学校发放各类毕业生就业相关材料的主要依据,而毕业生生源表主要是给用人单位提供生源信息的,让用人单位了解本校有多少毕业生,每个专业有多少人,各个专业生源在各省的分布情况,供用人单位在选择毕业生时参考。

（二）发布生源信息，收集就业信息

在进行毕业生资格审查的同时,学校还着手制定毕业生的专业介绍。专业介绍从所设专业、培养目标、专业内容、课程设置(专业课、基础课、选修课)、毕业生适应的工作领域、专业前景等方面对应届毕业生的所学专业进行全面介绍。这是向用人单位提供的基础材料,主要是让用人单位对所需要专业的毕业生情况有所了解。毕业生专业介绍和毕业生生源表制作完成后,将印制成册,并在本高校的就业网站上公布。学校的毕业生就业管理部门将通过走访用人单位、向用人单位邮寄用人信息函、发送电子邮件等方式广泛收集就业信息,并积极了解各地区的就业政策,加强与用人单位的联系,建设毕业生就业基地,收集就业信息。

（三）发放就业相关资料

学校的毕业生就业部门将向通过毕业生资格审查的毕业生发放《毕业生推荐表》和《全国普通高等学校毕业生就业协议书》。

《毕业生推荐表》每人一份,是学校对毕业生综合情况的证明。由于毕业生在找工作时尚未毕业,所以《毕业生推荐表》也是证明毕业生身份的有效证件。

《全国普通高等学校毕业生就业协议书》一式三份,签约后由用人单位、学校和毕业生各存一份。《全国普通高等学校毕业生就业协议书》是为了明确毕业生、用人单位、学校三方在毕业生就业工作中的权利和义务,经协商签订的协议。学校依据《全国普通高等学校毕业生就业协议书》的内容开出《全国普通高校毕业生就业报到证》(以下简称《报到证》)和《户口迁移证》,同时寄转学生档案。个别毕业生签了《全国普通高等学校毕业生就业协议书》,但不去报到,或是报到时发现单位与他想象的不一样,提出解约,单位不同意解约就一走了之,这都是不可取的。

《毕业生推荐表》和《全国普通高等学校毕业生就业协议书》是毕业生就业过程中的重要文件,毕业生要妥善保管,如有遗失需按有关规定到就业管理部门办理相关手续。

（四）对毕业生进行就业指导

各高校的毕业生就业部门将通过就业指导课、就业指导讲座、就业咨询、发放就业资料等形式对毕业生进行就业指导。现在许多高校都开设了就业指导课,大学生一入学就开始学习职业生涯规划的内容,逐步实现了全程化的就业指导。

（五）组织校园招聘会及就业市场

学校的毕业生就业管理部门将在对申请来校的用人单位进行审核后,为其安排举办校园招聘会的时

间、地点,并在恰当的时间组织全校规模的就业市场。由于学校的毕业生就业市场针对性较强,是当前毕业生就业的主渠道,毕业生要充分利用这些机会实现就业。

校园招聘会一般从每年的11月开始,在12月达到高峰。这一时期,用人单位的数量和质量都会达到顶峰,是毕业生就业的黄金季节。次年的3月末至4月初,会出现第二个高峰,这一时期也是毕业生与用人单位签约的高峰时期。

（六）形成就业方案

每年5月开始,学校将根据毕业生与用人单位签订的就业协议制定就业方案。就业方案初步形成后需要毕业生本人核对并确认。在就业方案形成过程中应遵循以下原则。

(1) 有具体单位的毕业生直接派往具体单位。毕业生要认真核对单位名称及单位所在地。

(2) 录取研究生和专升本的毕业生不派遣,不发放《报到证》。

(3) 申请档案留校的毕业生在办理相关的手续后,暂不派遣,暂不发放《报到证》。

(4) 毕业生出国学习,派遣到生源地。

(5) 定向毕业生原则上一律派回原定向单位,有特殊情况需要改派的,需按学校所在地的教育主管部门具体政策办理。

(6) 没有落实单位的毕业生可以与地方政府的人事代理机构签订就业协议,办理人事代理,报到证发往人事代理机构。

人事代理是指各级行政部门所属的人才流动服务机构或者人事代理机构,受代理对象的委托,根据国家、省、市人事政策法规,运用社会化服务方式和现代科学手段为“三资”企业、私营企业、股份公司、民办科研机构等无主管单位,不具备人事管理权限的单位,要求委托人事代理的其他企事业单位,以及为自费出国和以辞职等方式流动后尚未落实单位的专业技术人员和管理人员,提供档案保管或有关人事方面的服务工作。它的出现,对于拓宽毕业生就业渠道、改革传统毕业生就业方式、保障毕业生和用人单位的合法权益有着重要的意义。

毕业生毕业后如果到“三资”企业、私营企业、股份制公司、民办科研机构等无主管单位以及不具备人事管理权限的单位工作,单位可为其办理人事代理手续。毕业生毕业后如果暂时无具体单位,也可以自己到各级行政部门所属的人才流动服务机构办理人事代理手续。具体办法是与当地政府的人才服务中心签订协议书,之后,可以得到人事档案保管;办理毕业生见习转正手续;代办养老保险并计算工龄;接受人事关系、党组织关系和户口;按国家政策规定代办档案工资定级、调资手续;代办专业技术职务任职资格初定、申报手续;办理人才流动手续;办理考研、出国的政审并签署意见;推荐就业等服务。

(7) 没有落实单位的(申请档案留校的除外),按各省主管就业部门的要求,一律派回生源所在地。一提到生源地,许多农村的学生就会认为是转为农村户口。实际上这是一种误解,生源地人事部门一般是指所在地级市的人事局(仍然是城市户口)。但各地方规定有所不同,详尽情况请遵循当地有关规定。

(七) 就业派遣

学校形成就业方案并上报教育部,经过教育部审核后打印《报到证》,《报到证》经所在省市的教育主管部门验印后生效。学校按此方案进行派遣。学校各有关部门根据就业方案办理户口迁移证明、党团关系转移证明等材料。就业方案将存档永久保存。

(八) 办理离校手续

毕业生档案在毕业生离校后由学生档案管理部门统一以机要的方式寄送到用人单位。毕业生本人无权携带人事档案。毕业生档案材料必须包括毕业生登记表、学习成绩登记表、奖惩情况、学位授予证明、入党(团)志愿等、毕业生离校的体检结果、报到通知书等。档案是证明毕业生学习经历的重要材料,不可复制。毕业生一定要重视自己的档案,不要随意弃档。

(九) 办理调整改派手续

毕业生可在两年内办理调整改派手续,由学校的毕业生就业管理部门按照有关规定到所在地的教育主管部门办理相关手续。

三、毕业生自身的择业程序

许多学生由于平常并不重视就业程序,认为只是写好简历、面试时多做准备就万事大吉,到最后往往会出现各种问题。有的毕业生由于对求职缺乏思想准备,仓促应对,结果只能是导致自己陷入被动。在求职择业的过程中,毕业生不仅需要了解就业管理部门及学校的工作程序,同时自身也应当遵循合理的择业程序,以便最终达到顺利就业的目的。毕业生自身的择业程序一般应包括以下主要步骤。

（一）了解相关的就业政策

国家计划统招毕业生在国家政策规定的时间和范围内一般通过“供需见面、双向选择、自主择业”的方式落实就业单位；鼓励高校毕业生到基层、到西部去工作；鼓励毕业生到非公有制单位就业；鼓励毕业生自主创业；鼓励人才合理流动。

1. 正常毕业的应届毕业生

面向全社会就业，首先面向系统内部就业，也可跨地区跨行业就业。

2. 特定向生

特定向生无条件回当地系统就业；定向和委托培养的毕业生按合同就业。对因特殊情况不能回原单位、原地区就业的定向生和委托生，须在征求原委培、定向单位或地区同意，并补缴在校学习期间的全部培养费后，方可实行自主择业。

3. 西部志愿者

西部志愿者可参加下一届的就业。

4. 身体有病的毕业生

身体有病，不能坚持正常工作的毕业生，回家休养，一年内病愈的随下一届毕业生派遣；未病愈的，全部关系转回家所在地，自谋职业。

5. 结业生

如有单位接收可以就业，如无单位接收，全部关系转回家所在地，自谋职业。一年内参加补考，合格者补发毕业证，但不再负责办理就业事宜。

（二）收集用人单位信息

大学毕业生求职择业，不仅取决于整个社会的政治、经济状况及毕业生自身的能力素质，而且取决于是否占有大量的就业信息。应该说，就业信息是毕业生求职择业的基础和必备条件，谁能及时获取信息，谁就获得了求职的主动权。收集就业信息要力求做到“早”、“广”、“实”、“准”。所谓“早”，就是收集信息要及时，早做准备，不能事到临头再去抱佛脚。所谓“广”，就是信息不能太狭窄，要广泛收集各个方面、不同层次的就业信息，不仅要收集自己预先设定目标的有关地区、行业和单位的就业信息，也要收集其他与就业有关的信息。所谓“实”，就是收集的信息要具体，用人单位的地点、环境、人员构成、生活待遇、发展前途、对新进人员的基本要求、联系电话等各方面信息掌握得越具体越好。所谓“准”，就是要做到收集的信息准确无误，用人单位需要的是什么层次、什么专业的人才，在生源、性别、专业、外语水平、计算机水平等方面有什么特殊要求，这些都要搞准。还要注意用人单位信息的时效性，看清楚所了解的信息是否过时。所以，毕业生只有及时全面地掌握有关就业方面的种种信息，并认真地对这些信息整理、分析，筛选整理，才能做出正确判断。

（三）自荐应聘（面试）

应聘的过程其实就是“供需见面”、“双向选择”的过程。“供需见面”、“双向选择”是毕业生与用人单位之间相互选择，双方以平等、公平的态度参与其中，用人单位与毕业生之间有一个相互了解、互相选择，最终做出决定、签约的过程，签约前双方都是自由的。在这个过程中毕业生要注意的是你在选用用人单位的同时，用人单位也在选你，所以一定要把握好时间，充分展现自身的优势，抓住机遇。

毕业生在就业前首先要做好自荐准备：一是要制作好自荐材料；二是有专长的最好准备体现你技能的作品，这样才能够提高择业成功率。

（四）签订就业协议书

毕业生与用人单位双方达成一致意见以后，就要签订正式就业协议书。就业协议书是毕业生在校期间与用人单位、学校签订的关于毕业生将来就业意向的初步书面约定。一经用人单位、高校、用人单位主管部门签字盖章，即具有一定的法律效力。任何一方应对违约方造成的损失负赔偿责任。所以，就业

协议书是有其严肃性的。毕业生必须深思后再慎重行动。就业协议书由毕业生与用人单位双方签字盖章,然后由毕业生将双方签订的就业协议书上交所在院系进行初步审核,最后交学校就业指导中心审核。就业协议书一式三份,用人单位、学生、学校各执一份。

（五）文明离校与报到就业

毕业生离校前办理离校清单,离校清单手续完善后,领取“三证”:《报到证》、《户口迁移证》、《派遣证》。一般要求在一个半月内到用人单位报到。同时,学校在毕业生离校后一个时间范围内将毕业生档案转递到用人单位或教委、人事局等。

回原籍的毕业生一定要将户口及时落回家所在地。现在有一个户口迁移的新政策,即毕业生的父母的工作单位有变动或移民的,在统计毕业生就业计划时,毕业生可以将生源地填为父母现在所在地(出具父母户口等证件),学校可以将档案发往父母当前所在地的相关部门。

第三节 大学生就业途径



案例导入

2012年10月,广西壮族自治区来宾市执法机关联合开展声势浩大的铲除传销的“飓风行动”,不仅查获了大批的传销人员,还解救了一些被传销组织骗入传销陷阱,并被限制人身自由的受骗者。桂林某高校刚毕业的大学生刘某就是其中的一个,他于当年9月中旬,通过网络招聘谋求工作,却没料到落入传销组织的陷阱,并被软禁了十多天。

刘某说起因毕业找工作被骗的经历,仍心有余悸。9月,刘某在网上浏览招聘网页时,看到广州市某科技发展有限公司招聘职员、月薪3800元的信息,于是通过招聘信息上的电话联系,一位姓朱的经理询问了他的一些基本情况后,认为基本符合公司的要求,便要他在两日内带简历和3000元钱到柳州市某宾馆面试,并反复嘱咐:名额有限,不要错过机会。这番话让刘某兴奋不已,次日一早便赶到了柳州。

当日下午3点,刘某在指定地点接受了该公司朱经理的面试。晚6时,朱经理请他和4个应聘者吃饭,告诉他们被录用了,公司急需人才,饭后送他们到来宾的办事处接受3天封闭式培训,随后到广州的公司上班,月薪3800元。晚上,他们被带至一栋楼内,朱经理说,为了不影响培训,从现在起不许与任何人联系,并拿走了他们的手机。

从第二天开始,小刘和那4位也是刚毕业的大学生接受了朱经理的培训,全是有关网络连锁营销的内容,朱经理说公司的业务就是通过网络开展营销。培训结束后,朱经理要他们先交2000元买公司的化妆品,进入公司网络的人越多,你们的收入越高。

刘某这才知道,他们全是被骗来搞传销的。他们私下商量如何找机会逃脱,却被分开两处,日夜被监视。直到来宾市执法机关前来解救他们。

想起这段经历,刘某说,当真是糊涂,为了找工作,对这个公司的情况一无所知就来应聘面试了,如果不被解救出来,后果不堪设想。

【案例评析】刘某想通过网上的求职信息找工作,却在对公司的性质、规模、经营范围等一无所知的情况下就前面试,面试地点也不是正规的办公大楼或其他办公场所,没有签订任何协议就进行培训,在通知他交培训费的时候仍毫无警觉,对于手机被收走也没有丝毫的察觉,以致最后被限制人身自由。这个案例是典型的网络招聘陷阱,大学生刚从校园走上社会,毫无社会经验,必须学会保护自己,理智求职,否则悔之晚矣。

一、通过人才市场求职

市场营销学告诉我们,产品要能销售出去,要能卖得好,必须要选择合适的地点进行销售。选择什么样的地点、如何选择,就是市场营销中的途径策略。

在市场竞争中,新诞生的小品牌在与强大的行业领先者进行较量的时候,往往缺乏足够的实力与资源,要生存与发展,途径策略的运用十分关键。实力弱小的竞争者要在激烈的竞争中生存,其中一条重要原则就是要避开正面交锋,另辟蹊径,找到既适合自己又能有效满足顾客需要的途径。

在求职竞争中,途径选择也是求职成功的重要因素,正确的途径选择可以减少求职的时间成本,提高沟通的效率,增加求职的成功率。如果没有选择好合适的求职途径,则要面临激烈的求职竞争,增加求职成功的难度。不论求职者的实力如何,都有必要运用有效的途径策略来帮助自己提高求职的成效。

(一) 就业市场的分类

人才市场按其外在表现形式可分为有形市场和无形市场。有形市场有固定的场所、具体的营业时间、和特定的参加对象,如学校的毕业生就业市场、政府人事部门的人才市场、行业性毕业生就业市场等。无形市场主要是指毕业生联系工作不受特定的时间和空间限制,依据个人意愿,自行选择,其外在表现是没有具体的营业时间,没有固定的场所,以网络信息交换为主。

目前,有形的毕业生就业市场主要有以下几种形式。

1. 高等学校举办的毕业生就业市场

高等学校举办的毕业生就业市场是针对本校毕业生的特点,邀请与其关系密切的用人单位参加,主要为本校毕业生就业服务的市场。它的主体是高校毕业生和用人单位,是毕业生与用人单位双向选择的桥梁和纽带。对于应届大学毕业生来讲,高校举办的毕业生就业市场是其就业的主渠道。

高校内的毕业生就业市场由学校在校园内组织举办,由大型就业市场和中小型招聘会组成。大型就业市场由学校出面邀请与学校专业设置密切相关的用人单位参加,应聘者以本校毕业生为主,一般规模较大,参加的用人单位及代表的人数较多,提供的就业信息多,针对性强,时间短而集中,学生参会积极,签约效果较好。中小型招聘会举办的时间、地点、规模大小、方式等由用人单位和学校协商决定。这种招聘会针对性强,形式灵活,双方有足够的时间来沟通,充分实现双向选择,越来越受到招聘单位和毕业生的好评。

2. 学校间联办的毕业生就业市场

学校间联办的毕业生就业市场是指两所或两所以上的高校联合举办的毕业生就业市场,主要是为克服单个学校的就业市场规模小、单位少、效能差而实行的联合。近年来,许多高校自发组织以地域或行业为纽带的就业工作协作体,这类协作体的出现,为高校举办联动的就业市场提供了保障。

3. 分科类毕业生就业市场

毕业生就业主管部门从市场细化的角度出发,把理、工、农、医、师范等科类毕业生集中起来,与相应的单位进行双向选择,如计算机网络、工程机械就业专场等。

4. 层次性毕业生就业市场

层次类毕业生就业市场是以学历层次来划分的,如研究生就业专场、本科生就业专场、高职生就业专场。

5. 区域性毕业生就业市场

它是由区域性毕业生就业市场举办的为区域性毕业生和用人单位服务的毕业生就业市场,目的是引进地方所需人才,储备和培养地方人力资源,为地方经济的发展服务。这类市场有以上海为中心的华东区域市场,以西安为中心的西北区域市场,以成都为中心的西南区域市场,以广州为中心的华南区域市场,以武汉为中心的华中区域市场,以北京为中心的华北区域市场等。这些区域市场辐射性很强,对周围省市的用人单位和毕业生都具有较大的吸引力。

6. 行业性毕业生就业市场

行业性毕业生就业市场是由中央部委毕业生就业主管部门主办的以本系统、本行业毕业生和用人单位为服务对象的就业市场,特点是针对性强、专业对口,保证专门行业对人才的需求。

（二）选择人才市场的方法

面对各种各样的就业招聘会，很多毕业生都存在着一一种盲目草率的心理，没有选择性地参加各种招聘会，最终是劳民伤财，效果却不一定好。那么，毕业生应该如何参加招聘会呢？

首先，特别提醒莘莘学子在参加招聘会时要有所选择，参加一些有影响力的招聘会，不要盲目出击，做无谓的付出。选择招聘会之前，毕业生要明确自己的择业目标，锁定相关的地域和行业，在重点参加本校招聘会的前提下，适时出击参加其他类型的招聘会。

其次，毕业生不要指望在招聘会现场就能得到答复。如果招聘单位前有很多人，毕业生最主要的应该是尽量多地了解应聘单位信息，留下对方的联系方式。

再次，毕业生参加招聘会最好能够避开高峰期。这个高峰期一般在上午 9:30~11:00。而且，在参加招聘会时要尽可能选择早场，这样你有更多的机会到多家单位的招聘点了解情况、自我推荐。

最后，在参加招聘会之前，毕业生一定要通过相关网站了解将要参展的单位信息，做到心中有数，避免到了招聘会现场再大海捞针似地寻找适合自己的单位。

（三）参加人才市场招聘的方法与技巧

（1）明确目标，有的放矢。

首先要确定自己的职业层次。职业层次是指在同一种职业或职业类型内部由工作内容及对人员要求的不同而造成的区别。大学生要根据自己的爱好和特长、专业特点等实际情况，确定要选择单位的性质、规模、地域等，这样就可以有选择性地参加人才市场。

（2）提前获取招聘会的信息。

把自己的专业和感兴趣的公司标注下来，然后直接去其所在的层位，这样能够节省大量时间、体力，提高应聘的效率。现在许多高校都在就业网站上提前公布参加招聘会的单位和需求，还会印发招聘会的会刊，求职者要充分利用这些信息。

（3）在招聘会上一定要选择早场。

在客流量少的情况下，你就有机会到多家单位的招聘点了解情况、自我推荐。在参加人才市场的过程中，绝对不会存在“酒香不怕巷子深”的情况。大多数用人单位在招聘会开始不久，只要选择单位所需人才的几个候选人后就打道回府了，不会等到招聘会人多的时候再选择。

（4）自我介绍一分钟，揭开更深入的面谈。

一分钟的自我介绍，犹如商品广告，在短短 60 秒内针对“客户”的需要，将自己最美好的一面，毫无保留地表现出来，不但要令对方留下深刻的印象，还要激起对方的“购买欲”。同时应该认真制作一份真实全面的个人简历，充分展现自己的业务能力和知识水平，这是通向求职成功的第一步。求职者应详细介绍自己学过什么，做过什么和能做什么，愿意干什么，在实事求是的基础上，把自己的学历文凭、专业特长、取得的业绩和获得的荣誉一一展现出来。

（5）提前准备招聘时需要的英文材料。

有时招聘单位的应聘表是用英文填写的。面试时，用准备好的英文自我介绍，与主考官交流一番，人气值会大大提升。尤其对对准外资企业的毕业生来说，这是必备的材料，只有这样才能让绝好的机会不与你失之交臂。外语口语在此时显得尤为重要。

（6）参会时最好不要带上过多的证书原件，复印件即可。

因为参会人非常多，用人单位没有时间当面验证，而是初次面试和收简历，同时也避免在人山人海的拥挤场面中丢失证件。事实上，每场大型招聘会都会有毕业生丢失身份证、学生证、英语等级证书、计算机等级证书，这会给自己的择业带来很大的损失。

（7）找工作要有耐心。

许多时候坚持一下，用最诚恳的态度再介绍一下自己，既向用人单位表明了诚意，又多了自我推荐

的机会。这种方式对冷门专业的优秀毕业生更为适用。在众多的求职者中,只有自己的耐心和诚心才能吸引用人单位的注意力和兴趣。事实上许多毕业生正是用自己的执着获得机会的。

(8) 注意收集招聘单位人员住宿的地点,选择自己中意的职位,在恰当时间登门拜访。

这个时候你可以安静地和招聘人员详谈,从容的姿态也会给对方留下良好的印象。参加招聘会的现场因为求职者多,用人单位只能将你的简历和推荐材料拿回单位或住宿地点详细比较和筛选,所以这种方式能让招聘人员更多地了解你,也能让你更好地把握机会。

(9) 会后 2~3 天内及时与感兴趣的用人单位进行联系,不能被动等待。

如果你感觉双方都很满意,你当时应及时记下这家公司的联系方式及负责人电话。因为用人单位会收到很多简历,有可能将你忽略。应及时电话联系询问再次面试的时间,一方面表示你对公司的尊重,另一方面表达出你迫切加入其公司的愿望,给用人单位又一次深刻的印象。

(10) 参加用人单位的校园宣讲会时,一定要认真听招聘人员讲解,这样你会获得许多信息,从而帮助你做出就业决策。

一个好的校园宣讲会,至少可以让你得到以下信息。首先,关于这个企业的一些背景和介绍、要招聘的职位等。其次,关于校园招聘的一些情况,包括有哪些职位需要招聘,招聘的人数,对于应征者有哪些要求,招聘的流程和日程的安排,通过什么样的渠道来投递简历和递交申请材料,有些公司还会简单地介绍新员工入职后会参与哪些培训课程和计划。再次,就是一些员工的经验分享或者现身说法,有些公司会请一些入职两三年的员工来分享他们的经验,从当初如何进入公司,到在公司的个人发展,这是一个很好的途径,因为当你作为一个局外人的时候,可能观察的角度会和公司内部员工不太一样,所以倾听一些来自内部员工的现身说法,会对你的选择有一定帮助。

在这些招聘会上,你可以更加充分地 and 招聘人员进行交流,还可以充分地展现自己的专业实力,同时一场宣讲会听下来,对公司的文化氛围也能有很深刻的感受。在这些招聘会上,你一方面应该明确自己的目的,另一方面应该更加积极地与招聘人员进行交流,让他们了解你、记住你,在你的简历上标上重点符号。参加这种校园招聘,准时是最重要的,若有可能,提前半个小时入场,这样做的好处有两个:一是很多公司会在现场分发一些宣传材料和小礼品,去得晚就没有了,这些材料上面不仅有关于公司的介绍,还有关于招聘的一些问答,如日程安排等等;二是提前入场可以坐在前排,听的效果比较好。记得带上笔记本,把一些重要的内容记录下来,如职位的要求、招聘的日程等。另外,简历最好也带着,有些公司是现场投递简历的。

二、通过学校就业指导中心求职

学校的就业指导中心在学生的就业过程中发挥着重要的作用,不仅承担着为学生办理各种手续的任务,同时也是用人单位和学生之间的桥梁和纽带。就业指导中心会通过网络和公告等方式将一些用人单位的需求信息公布出来,同时也为用人单位在校内举行招聘信息发布会和招聘会提供场地。因此,就业指导中心也是信息来源的主要渠道之一。经常查看学校的公告栏或访问就业指导中心的网页,是获取信息的重要渠道。

各院系在毕业生的就业过程中也发挥着很大的作用。有许多单位不通过学校,而直接到院系里招人,以节省甄选的成本。我们应该主动地去要求老师的协助。经常和学校就业指导中心或学院负责人交流,向他们坦露自己的想法,请求他们的帮助,是及时获取工作信息的重要方式。

三、网络求职

在互联网时代,越来越多的企业已把人才招聘网站作为开展招聘工作的主要平台,对于现在的求职者来说,人才招聘网站已经逐渐成为最重要的信息渠道之一。充分利用网上招聘信息、把自己的简历挂到网站人才库中、通过电子邮件投递简历到相关企业争取更多机会,已是深得毕业生们重视的求职方式,已成为现在众多途径中最常用的一种。美国《财富》杂志报道称,美国企业已经有 45% 以上的求职和招聘都是在网络上完成的。在中国,也有越来越多的企业开始重视利用网络进行招聘。

（一）网络招聘的类型

1. 招聘网站

目前，国内的招聘网站有如下3种。

（1）综合性的求职网站。主要有全国就业信息网、中华英才网、前程无忧网、智联招聘网等，其中中华英才网在校园招聘方面做得尤其有特色。

（2）一些门户网站的招聘版，如搜狐、新浪等的招聘专版。

（3）一些行业性的网站，如建筑英才网，这是专门为建筑行业的人才求职提供服务的，还有一些专门面向某些特殊群体的，如外企招聘网，专门刊登外企的招聘信息。

招聘网站上有丰富的职位信息。求职者可以在网上查询信息，也可以进行简历投递，还可以订阅电子邮件定期获取最新的职位信息。

2. 高校 BBS

高校的 BBS 中有大量的招聘信息，而且大多集中在几个大的 BBS 上。例如，在北京地区，大量的招聘信息都集中在水木清华 BBS 的“工作信息”版和北大未名 BBS 的“找工作”。而上海地区则集中在上海交通大学、复旦大学等几所高校的 BBS。各学校自己的 BBS 中也会有很多的招聘信息。经常（可以是每天）浏览这些 BBS 是及时获得信息的重要手段。

发布招聘信息的企业一般会留下自己的 E-mail 或电话。一旦发现合适的职位，就可以马上和企业联系了。发送了 E-mail 之后，如果几天还收不到回音，可以打电话确认一下，同时也表现了你的主动精神和对公司的兴趣。

3. 单位网站

许多单位都在网上直接发布自己的招聘需求信息。把空缺职位的信息公布出来，包括职位的情况、对任职者的要求等，以及即将在哪里召开招聘会等。因此，如果你对某些单位非常感兴趣，定期浏览它们的网站是非常有益的。一些单位不仅在自己的网站上发布招聘信息，还在网上接收简历和进行笔试。即使单位的网站不接受简历，从网站上你也可以了解到单位的许多信息，包括发展历史、主要业务、企业文化等，这些信息对于你有针对性地设计自己的简历和准备面试是很有帮助的。总之，对单位的网站一定要充分利用起来。

（二）网络求职的特点

网络招聘，体现在为求职者和用人单位双方提供了更加便捷的互动交流平台。对于求职者来说，网络求职的特点是其他求职方式难以企及的，具体表现在以下几个方面。

1. 容量大、更新快、突破时空限制

互联网一直被视为海量信息平台，信息容量大且更新快捷、方便。据了解，一些知名招聘网站每日的有效职位信息发布量可达上万条。再加上一些品牌知名度较高的招聘网站职位信息经常更新，对于求职者来说，上网不仅可以同时看到几十甚至上百家用人单位的招聘信息，而且始终能看到最新的招聘职位。

求职者，在国内外任何一个地方，都可以实现查到某地区企业的招聘动向，并投递简历。能够突破时空限制是网络招聘的突出优势，不同地域的求职者和用人单位可以通过这个平台实现信息沟通。

2. 方便快捷、成本低廉

网上投递简历十分方便快捷，甚至可以一次投递多家单位、多个职位。而且如今上网的成本非常低，求职者还能免去奔波之苦，可谓省时省力。现场招聘会都有固定的时间和地点，参会者无论是招聘方还是求职者都会耗费一定的时间和精力，成本相对要高。相较于现场招聘会的摩肩接踵、挥汗如雨，手指轻动、网页转换无疑要惬意舒适得多。

3. 信息难辨真伪和信息过时

招聘网站很多，招聘信息成千上万，对求职者来说，很难分辨信息的真假，也不太容易考察信息的

出处。虽然绝大多数招聘网站都会对招聘信息进行审核,但有时候难免存在漏网之鱼,通过发布虚假信息牟利或从事其他不法活动的情况也时有出现。

大多数较具知名度的招聘网站都在发布职位时注明发布时间及信息的有效期,但即使这样,也很难避免有些小网站为了吸引人气,抄袭其他网站的信息,或用一些过时的信息来填充门面,导致求职者的求职行动被过时信息延误。

4. 不利于突出个性

网站所提供的简历样式都非常模块化,千篇一律,不利于突出个人的独特之处。而且,需要填写的信息非常烦琐而不实用。

5. 简历过多不受重视

求职者在网站上输入了个人简历之后,自然希望有工作机会找上门来,但由于一个网站所存在的简历可能达到数百万份,除非是紧缺人才,否则引起注意的概率并不很高,求职者感觉难以受到重视。

6. 个人信息有泄漏之忧

很多求职者在网上输入个人信息时,心理难免有这样的担心:个人信息是否会被泄漏,从而被他人所用?这种担心并非空穴来风。一般来说,招聘网站不会泄漏求职者简历,但也不能避免有人将公开的求职者个人信息挪作他用。

(三) 网络招聘陷阱

虽然网络招聘盛行,但是由于网上选聘硬件设施并不完善,大部分网络求职平台没有配备音频、视频设备,无法实现学生和用人单位真正的网上“面对面交流”,因此一些别有用心的人在網上粘贴虚假、过期的招聘信息,或公布一些薪酬诱人的“招聘信息”来诱惑求职者,让求职者汇款到指定的银行账号,钱一到账立刻就被取走,公安部门难以追查,使得求职者不但没有找到工作,还因此浪费时间、精力和金钱。

很多公司看准了毕业生急于求职的心态,设下了各种陷阱。这里我们介绍3类常见的招聘陷阱,提醒正在求职的毕业生们注意。

1. 招聘单位收费和“无限期试用”

如果有公司让你先交报名费,那一定是趁火打劫的骗子公司。毕业生在应聘时遇到收取报名费、面试费、培训费等额外费用的企业,最好都不要相信。招聘单位入职培训费、员工管理等任何名目的收费,都是应该警惕的。

有的企业招了人,就无限期地让学生实习,待遇也是按实习标准发放。这也是一种招聘陷阱。近来,很多求职的大学生被所谓的实习期3个月,再加上试用期3个月,搞得一头雾水。一些用人单位为降低人力资本,大量招募短期员工,且不签订劳动合同,待3个月试用期满,就以各种各样的借口予以解雇。这样一来,求职者总是辛辛苦苦为单位工作几个月,然后就被扫地出门。就这样,一群又一群学生被单位榨取劳动果实。实习期过长,以有问题为名予以辞退,这是大学生以往找工作的普遍遭遇。

实际经验表明,有这样做法的企业往往并不是真正地需要人才。其表现有两大特征:一是承诺会很快就签订劳动协议,然后马上开始工作;二是一次招收的学生数量比较多。因此,学生求职招聘时要注意以上特征,看清单位是否有真正的用人诚意。

2. 通过招聘剽窃求职者作品

企业以选人为名,在笔试、业务考察等环节中让求职者撰写策划案、翻译文章,而这些都应是公司员工的本职工作。

专家介绍,除了把求职学生当免费劳力外,学生在简历中把自己的毕业设计和研究方向写得一清二楚,也让不少企业坐享其成。

3. 假高薪陷阱

在大学生求职招聘中,一些单位声明高工资,以此为诱饵,但以后不给职工交纳社会保险为条件。

求职材料刚挂到网上,就有公司通知电话面试。面试很简单又允诺高薪,这些有可能是一些公司在利用网络搞传销,正在找工作的大学生当心掉入网上“求职陷阱”。

政府为方便大学生找工作,开通网上求职平台,一些不法分子利用大学生求职心切,在网上设“求职陷阱”骗人。大学生网上求职要选择一些大型的、正规的招聘网站,不要轻易在不熟悉的网站填写简历。求职过程中,要注意甄别用人单位,查实用人单位是否正规、真实、可靠。

(四) 网络求职应避免的 9 个常见问题

(1) 漫不经心地四处张贴简历。

(2) 把简历贴在附件里,这样虽然简便,然而由于计算机病毒的流行,老板们最不愿意打开的就是电子邮件的附件。相反,他们希望你能把简历直接贴到信的正文或是申请表的反面。

(3) 邀请老板光顾并非十全十美的私人站点。

(4) 激怒网友。

(5) 冗长的电子邮件和求职信。

(6) 在网上迷路,在求职前应确定具体目标,如工作职位、工作地点及报酬等,然后据此排列符合条件的公司。

(7) 把所有的“蛋”都放进网络一个“篮子”里。

(8) 要小心同时在一家公司应征数个职位,不要在同一个站点应征同一个公司里的数个职位。一般来说,老板会同时阅读各条招聘信息的应征材料。你越专注于某个职位,给公司的感觉就越认真,千万别忘了只应聘你真正感兴趣的那份工作。

(9) 大量发送简历。网上招聘人员抱怨说,他们经常接到大量并不具备资格的应征者的简历。

网上求职既方便又现代,因此才有了越来越多的人到网上求职和招聘。但是,网上求职的一个最大弊病就是只见其文,不见其人,尽管贴上招聘,也难有面试的互动性和感染力。如若再加上上面所提到的问题等,自然是音讯全无了。因此,如若你选择网上求职,一定要记住:不要在“虚拟空间”谈你的大事,要争取见面。

四、通过报刊求职

大量搜集报刊中的招聘广告是一条有效的求职途径。但报刊的公共性也意味着你要面对很多竞争者,你可能要回复很多广告才能得到回应。那么你就要做好 3 件事:首先是舍得花时间大量去搜集,各种公开发行的报纸有专门的人才版和招聘版,职业介绍服务中心、人才交流中心也都印有招聘信息,这些都要搜集在册;其次要归类整理,按照职业或岗位进行归纳整理,罗列一起,保证层次清楚,查询方便;最后要寻找最佳目标,根据广告时间、招聘条件进行详细分析,去粗取精,选定目标,注意不要只认大广告,忽视小广告,广告版面的大小只反映用人单位的实力,不反映岗位的多少。一定要给自己至少制定出两套方案同时去尝试,好单位、好职位必定存在很大竞争,如果你的条件不是很好,还是要避免几百人争抢一个职位。

通过报刊求职,有很高的成功率,但关键还要看你是否在第一时间获得相关信息,看你是否善于分析其中的奥秘。职业指导专家建议,采用这种方法求职要做到 3 个字:“量”——大量获取信息;“细”——仔细分析,认真剖析;“快”——迅速反应,立即出击。

招聘广告也存在以下陷阱。

(1) 拔高待遇,诱人入套。这类招聘广告大多是招募各种业务员、促销员,广告上的薪水往往定得很高,然而一旦为之所动,真的去应聘,才会发现事实与想象相差甚远。招聘单位常常找出应聘者的种种不足之处,然后以各种理由来压低薪水,而且会鼓励似地告诉你:“慢慢来,待遇会一步步好起来的。”然后“以后”有多久,却无人可知。

(2) 谎报职务,吸引就业。有的公司声称招聘经理助理、高级主管等,实质上却只不过是普通工作人员而已,甚至还兼管打扫卫生。对此招聘者却煞有其事地说,工作要从最基础的入手。

(3) 含糊其辞, 另有图谋。这类广告一般都不会注明所需人员要从事何种工作, 也不对应聘者提出任何附加条件。仅从广告上看, 几乎每个人都可以胜任。但事实上真去应聘, 才会发现有很多意想不到的结果。例如, 某一画室招聘普通工人, 无任何条件, 专兼职均可。应试时方被告知: 想要从事这份工作必须先交学费学会某项技术。其所谓的“招聘广告”实际和“招生广告”无异。

(4) 声称用工单位, 实为变相中介。一些招聘广告中丝毫不提中介的名字, 声称自己为某用工单位, 只是罗列出一些岗位, 却通过报名费等各种名目收取佣金。

五、运用人际关系求职

每一个人都是社会人, 都是各种社会关系的一个节点, 都有自己的关系网络。这些社会关系是求职者的资源, 不论在东方国家, 还是在西方国家, 人际关系对求职者的实际帮助都是很大的。德比莫(DBM)公司是世界上最大的职业变更顾问公司, 它的服务对象中有 70%的人是通过人际关系网找到工作的。虽然计算机网络在很大程度上改变了求职的过程和渠道, 但人际关系仍是迄今为止人们最常用的求职渠道。

我们这里所说的靠关系网进行求职, 并不是鼓励你去利用家人、朋友的特殊身份, 采取一些不正当手段进行求职。而是说, 利用你的人际关系网络去获得更多更及时的机会。至于能否抓住这些机会, 还是要靠你本身的表现和实力。

对于求职者来说, 你认识的每一个人都是你的人际关系, 都可以成为你的职业介绍人, 这些人员是家庭成员、亲戚、朋友、老师、同学、参加的各种社团的成员、邻居, 以及别人介绍你认识的每一个人等。尤其是亲属和朋友, 是求职的一条重要途径。通过亲友求职是所有求职渠道中最为自然、亲近的方式。一方面, 由于你与亲友之间的紧密关系, 彼此比较熟悉, 另一方面, 亲友对你有一定的义务与责任感, 这样的帮助往往比较可靠。

为什么运用关系求职也是一条非常重要的渠道呢? 主要基于以下几个理由。

一是员工推荐是公司招揽人才的重要手段。很多公司也喜欢让自己的员工去推荐一些优秀的人, 这样可以节省他们的搜寻成本, 并且可以更容易地找到一些和公司的企业文化相吻合的人。一些世界级的大公司, 如通用电气、微软、甲骨文、西门子等, 他们都将内部员工推荐作为一条重要的招聘渠道来使用。尤其是微软, 他们将内部员工推荐机制昵称为“聪明人推荐聪明人”。微软雇用的员工, 40%是通过员工推荐的。通用电气公司为了鼓励员工推荐优秀的人, 甚至设立了一个“伯乐奖”。对于那些推荐了优秀人才的员工, 公司会给相当高的奖金。在西方国家, 通过家人、朋友介绍工作已经司空见惯。

二是通过关系网可以得到很多别人不知道的需求信息。有很多空缺的职位是源于刚刚有人退休、意外死亡或者刚刚辞退不合格的员工, 或是还在雇主脑子里的扩编计划。这些空缺并没有在报纸上、网络上或者媒体上刊登广告, 甚至没有上报给人力资源部门。此时如果你想获得这个信息, 就要利用你的关系网, 通过你的熟人, 或者你熟人的熟人, 去获得有关该空缺职位的信息。记住网络是可以延伸的。这样, 你的起点本身就和别人不一样了。当别人知道这个信息的时候, 或许你已经参与过几轮面试了。

三是利用关系网可以避免自己的简历被无缘无故地筛选掉。利用关系网可以更快地接近招聘者, 使他们能够更好地了解自己。现在大部分公司招聘的时候都能收到大批简历, 而真正需要的可能也就几个人, 大部分的简历实际上只被草草看了一眼甚至没被看过就被扔进了废纸篓里。这些被丢弃的简历中, 显然也肯定会有符合他们招聘要求的求职者。如果你和人力资源部门或别的部门的人有关系, 你就可以有效地避免这种厄运, 使自己不至于被无缘无故地砍掉。但是需要提醒你的是, 关系并不是面试的替代品, 更不是雇主是否录用你的决定性因素。在一家规范的公司里, 真正能决定你是否被录用的还是你自己本身的实力和表现。

总之, 只要他们出现在你的生活中, 就能成为你的职业介绍人, 他们就是你的人际关系网, 就是你的求职渠道。你可以用本子记下他们的相关信息, 如姓名、职务与机构、与自己的关系、地址、电话、计划访问或联络的时间、反馈结果等。

要经常与他们沟通, 方便时去看望他们, 但不要只提你的求职事宜, 要关心求职介绍人的情况, 并

向他们汇报你的求职进度。在谈及自己时，一定要用精练的话语对自己进行总结，并告诉他们你的基本信息。

六、通过实习单位求职

“你有工作经验吗”，这是一个大学毕业生在求职过程中经常被问到的问题，而且是在一定程度上决定你就业竞争力的问题，实习使你有机会做出肯定的回答。实习可能是由学校与用人单位根据协议而安排的，但更多的机会是靠你自己去争取的，它可以使你有机会在某个职业上进行实践，在你毕业前获得宝贵的工作经验和职业技能，并且你极有可能通过这样的实践发展你的求职关系。

紧紧地抓住实习单位实习的机会，努力表现，如果双方合适，省心省力，当然是最简洁的求职方式。同时，经过一段时间的实习，对单位的领导、同事及各方面的情况都有些了解，正式进入后也便于工作的继续开展。实习期间，努力表现是最重要的，但不要忘记“公关”，重要的是争取推荐人，争取决策人，要让他们了解你、理解你、喜欢你，尤其要感觉少不了你，这样就稳操胜券了。

七、通过职业机构求职

提供职业岗位的职业机构很多。按照其所有制的性质可分公用职业介绍机构和个体、民办职业介绍机构，劳动保障部门的公共职业介绍机构一般称为职业介绍服务中心，人事部门的公共职业介绍机构一般称为人才交流中心，这两种职业介绍机构在功能上基本相同。还有一些公共职业介绍机构设在残联、妇联、工会等系统内。按照职业机构的主要服务对象又可划分为综合性职业介绍服务机构和专门的职业介绍服务机构，如劳动保障部门的公共职业介绍机构就属于综合性职业介绍服务机构，即不论你是哪一类求职者都可以到那里求职；而那些专门接待残疾人、妇女或是专门从事某种职业推荐的职业介绍即为专门的职业介绍机构。职业接待机构还有收费与不收费之分。毕业生如果放一份自己的简历到这些部门中，不失为一种求职途径。

选择职业介绍机构有几点原则：一是首选公共就业服务机构；二是选择有资质、有信誉的中介机构；三是选择服务质量良好的中介机构。当然，到底去哪一家，最终还要看这家职业机构是否为求职者办实事。

八、主动通过电话、信件求职

对于很多人来说，机遇似乎总是可望而不可及的。很多求职者都感觉到不容易获得和抓住工作信息。然而，企业也总是感到要找到一个适合自己的人不容易。如果求职者们能够以更加主动的精神参与到公司的招聘流程中去，找到工作机会的概率会大大增加。

企业最喜欢什么样的人呢？也许你可以列出很多：能力强、背景好、讨人喜欢……但是有一点经常被求职者们所忽略：对于许多公司来说，求职者是否积极主动，也是他们重点考查的素质之一。很多公司都喜欢要一些积极开朗的人，因为这样的人更善于面对困难和挑战，更具有开拓精神。

为企业找到优秀的人才企业人力资源部门最重要的任务之一。很多用人单位即使没有刊登招聘广告，也有为自己注入新鲜活力的需求。当你把自己的才华、真诚和毅力都展现给公司的时候，工作的机会自然就来了。而且，人力资源部门的工作繁忙，没有很多时间专门去外面寻找人才。在这种情况下，对于一些主动求职的人才，他们自然是求之不得。

主动求职有很多不同的方式，其中电话和信件使用较多。由于电话求职的高效、快捷，现在被应用得越来越多，而信件求职虽然一直保持着，但由于时代的发展已经应用得相对较少了，下面我们重点介绍电话求职。

电话求职是一种可取的渠道，许多国外的求职俱乐部都要求求职者每天至少打 10 个电话，也有要求打 100 个电话的，总之，就是要求求职者大量使用电话求职。批发式的、大众化的招聘已让招聘官麻木了，偶尔接到一个求职电话，可能会让他深感意外和特别，一天的心情都会因此有所变化。只要你打电话的方式和内容恰当，取得面谈的机会也是很正常的事。

通过电话这一渠道求职,同样会让求职者从一张纸片、一份简历、一个号码变成活生生的人,因为那是人与人的对话。电话这一渠道也就变得比报纸、人才市场等更加特别,更加人性化和个性化。

(一) 电话求职技巧

(1) 打电话前,先把你想说的内容写下来,反复排练,直到能流畅、自然地将其表达出来,再开始打电话。

(2) 翻开电话号码,找出令你感兴趣的单位,依次给他们打电话,询问他们是否需要一个像你这样的工作人员。

(3) 电话要打给部门负责人或公司负责人,最好能获知他们的姓名。

(4) 先介绍“我叫×××,是××大学××专业毕业的”,然后用一句简短的话陈述你的技能、特长和基本经验,接着询问他们是否需要一个像你这样的员工。如果对方不需要,一定要询问他是否知道哪里需要。

(5) 如果你正好读到了有关某公司负责人的新闻报道,马上打电话给他:“我刚读了关于你的报道,我是××大学××专业的,非常希望能加盟你们的公司。”

(6) 打电话的时间最好不要选在上午 10 点前后和下午 3~4 点,因为这时候是领导们最忙的时候,也是他们心情最烦躁的时候。其他时间他们可能正悠闲地坐在办公桌前,你打来电话他们可能和你多聊几句,神秘的访客总让人感到特别。

(7) 打电话的声音要坚定有力,富有感染力,不要唉声叹气,要面带微笑,遭到拒绝后,要马上调整好心态:“一个不识千里马的人,真为他感到遗憾。”

打了一通电话后,你起码可以对这些公司有一个基本的感受了,也渐渐学会了如何与大人物沟通。这些人中一定会有非常友善和乐于助人的人,而且他有权录用你。

(二) 电话求职注意事项

(1) 礼貌谈吐显诚意。打求职电话,必须讲究礼貌。不论是谁,接通后,要先问候,再说你的事;请别人传呼受话人,更要讲究,要礼貌请求,而不是命令,要求接话人转告受话人更要商量,礼貌地请求对方记下,告知对方自己的电话号码。通话结束时,应该礼貌地道声“再见”。听到对方把话筒放下后,再把电话挂掉。

(2) 通话内容简明扼要。电话能讲的最多只有一两个内容,不能聊很长时间,每次打电话,要有准备,最好的办法是列出提纲。通话时,永远想着对方正在忙碌,必须简明扼要,叙述有条理,婆婆妈妈、拖泥带水最忌讳。记住:不要指望在电话里将所有的问题都说清楚,你的任务就是了解对方是否要人,然后争取见面,其他事情等到见面时再讲。

(3) 加深印象学问大。认真、诚恳、幽默、开朗、活泼都可以给人留下深刻印象,如何体现应把握好“度”。要言语连贯,谨防结结巴巴,不用“这个、那个”之类的习惯用语,尽量使用普通话,保持中速,不急不缓,使人听得清、记得准,还要讲究语气和语调,温和而有自信,自然柔美而又有亲和力。

九、互助求职

(一) 互助求职简介

互助求职是哈尔滨某高校一名叫作刘伯龙的小伙子于 2005 年创建的一种新型求职方式,是受求职者追捧的一种革命性的新型求职方式,是指陌生的网友之间通过互联网相识,然后走出网络,在现实中互相帮助,共享就业信息,最终实现既省钱省时、省心方便、又交朋识友的目的,使求职和出行变得经济、安全、温暖、快捷。

简单地说,我到陌生的城市,别人帮我,别人来我的城市,我帮别人,或者本地的求职者之间互相交流、互相帮助、互相介绍工作等。例如,哈尔滨的刘同学要来南京求职,他通过网络平台认识了南京

的李同学，李同学去车站接刘同学，并帮忙安排食宿、做城市向导、提供其他本地信息，而当李同学到其他城市求职、旅行时，同样会得到类似的帮助，这就叫互助求职。

互助求职有异地互助、同城互助、同学互助、线下与线下互助或者在工作、事业、创业、学习、生活等全方位互助等多种，互助求职网提倡先交友、后互助。

（二）互助求职的优点

1. 信息的共享

不同的人负责收集不同渠道的信息，这肯定比自己收集信息来得迅速和有效，大家把自己收集到的信息拿来交流，就等于拥有了所有人的信息。

2. 经验的分享

谁去参加笔试或者面试了，遇到了哪些问题，回答得怎么样，都可以拿来讨论，大家可以分析哪些方面是做得好的，哪些方面还需要改进，对于以后的面试和其他人的面试有什么借鉴。

3. 资料的完善

你自己制作的简历和申请材料，或许其中有些错误和不足之处，你自己没能发现，邀请你的团队一起来分析，或许其他的成员会给你一些有用的建议；而在讨论别人的材料时，你或许也会有新的发现。

4. 机会的拓展

当你的面试和一场重要的宣讲会冲突的时候怎么办？同时有两场宣讲会，你都不想错过，怎么办？当你有了一个求职的团队的时候，你的机会就增加了，你的队友可以帮你去投递简历。以上海为例，假设一个比较极端的情况，同时有4场宣讲会在复旦大学、上海交通大学、上海同济大学和上海外国语大学召开，这些公司你都很感兴趣，并且他们只接受现场投递的简历，如果你只有一个人，当然你不得不放弃其中的3家，但是当你拥有一个求职团队的时候，问题就迎刃而解了，大家只需分头行动，每个人都带上所有人的简历去参加不同的宣讲会，回来后，大家再做一个交流，等于你不但参加了4场宣讲会，还投出了4份简历。

5. 节约成本，结交朋友

赴异地求职往往会遇到种种困难，如从来没去过目的地，城市地形复杂，既没有人帮助，也没有同伴同行，或者即使有同伴，同伴对目的地城市也非常陌生，互友们到达目的地以后，往往需要查看地图、找人问路、搜索车站、安顿食宿等，而这些事端又要花费大量的精力和时间，花费过高的求职费用，有时候还会对外地气候、饮食、住宿等感到不适应，甚至会遭遇蒙骗、偷窃、抢劫、传销等恶性事件。而互助求职的好处在于有当地的互友进行指导，不但非常方便，而且省钱、省时、省心。互助求职让你花最少的钱，找到理想的工作，交到更多的朋友。

十、曲径求职

曾看到这样一则故事：有一位年轻人学校毕业后来到美国西部，她想当一名新闻女记者，但她人生地不熟，一直没有找到合适的工作。于是，她想起了大作家马克·吐温。年轻人写了一封信给马克·吐温，希望能得到他的帮助。马克·吐温接到信后，给年轻人回了信，信上说：“如果你能按照我的办法去做，你肯定能得到一席之地”。马克·吐温还问年轻人，她希望到哪家报社。年轻人看了十分高兴，马上回信告诉了马克·吐温。于是，马克·吐温告诉她：“你可以先到这家报社，告诉他们你现在不需要薪水，只是想找到一份工作，打发时间，你会在报社好好地干。一般情况下，报社不会拒绝一个不要薪水的求职人员。你获得工作以后，就努力去干。把采写的新闻给他们看，然后发表出来，你的名字和业绩就会慢慢被别人知道，如果你很出色，那么，社会上就有人会聘用你。然后你可以对主管说，如果报社能够给我相同的报酬，那么我愿意留在这里。对于报社来说，他们不愿意放弃一个有经验且熟悉单位业务的工作人员。”年轻人听了有些怀疑。但还是按照马克·吐温的办法做了。不出几个月，她就接到了别的报社聘任书。而这家报社知道后，愿意出更高的薪水挽留她。

曲径求职的方式主要有 3 种。

1. 考一个相关公司或相关职位的资格证书

现在的职业资格证书已经有许多了,如注册会计师、注册资产评估师、人力资源管理师等职业资格证书都相当为企业所看重。不少企业也推出了自己的资格证书,如思科的 CCNA 和微软的 MCSE 认证等,都是进入 IT 企业的通行证。

2. 先进入一个相关行业的小公司,积累行业知识和工作经验,等待机会

现在社会上存在“大鱼吃小鱼,小鱼吃虾米”的现象,毕业后因为各种原因不能马上进入一家大企业工作,那么就先到同行业的一家小企业或私人企业工作,积累工作经验。企业发展离不开人才,许多大企业为了节约培训等成本,收获最大的效益,就会委托猎头公司或本企业员工物色所需要的人才,你完全可以抓住机会凭借工作经验和非凡的业绩进入心仪的工作单位。

3. 通过读研来增强自己的竞争力

从长远来看,读研一般仍然是为了更好地求职。因此,读研也可以看作曲径求职的一种,在同样没有工作经验、能力水平等相当的情况下,高学历比低学历受欢迎。但考研和考取资格证书相比,读研需要较长的时间,和以小公司为跳板相比,研究生毕竟还没有真正进入职场。

第四节 阅读与训练



一、阅读材料

哪种求职途径成功率最高

某出版社集团的老板收到一封信,是一位求职者写给他的,信上写着“不请我是你的损失”。于是,老板决定要见一见他。且不说这位求职勇士的面试结果如何,就目前而言,他已胜过其他数百位循规蹈矩的求职者,获得一个难得的面试机会。

1. 创意求职法——一般成功率 86%

创意求职法的主要特点是根据自己的特长和专业知识的,向有兴趣的公司查询职位空缺情况前,设法拜会公司的决策人。实践表明,那些越不登广告招聘人员的公司,竞争对手越少,如得到雇主垂青,对方就可能为你量身打造一个职位。

2. 直接找公司的负责人——一般成功率 47%

直接找公司的负责人有较大的难处,因为你很难找到与那些跨国公司、大公司老板会面的机会,你很可能要锲而不舍地花上几星期甚至更长的时间,对方才肯见面。

3. 找朋友介绍——一般成功率 34%

俗话说“多个朋友多条路”,可请教认识的每位朋友,了解哪里有空缺。由于是朋友特别是知心朋友,对自己各方面情况比较了解,所以朋友的介绍是找到理想工作的一条重要的途径。

4. 找亲戚介绍——一般成功率 27%

向亲戚打听各种工作机会,这样可扩大找工作的范畴,事前便应该给亲戚一些较详细的个人资料,如你要求的工作类别、个人专长等。

5. 利用母校就业指导中心——一般成功率约 50%

由于近几年毕业生市场化就业工作经验的积累,各个学校毕业生就业指导中心与不少大的用人单位建立了良好的合作关系,他们对就业咨询、职位空缺掌握得比较全面,加上是自己的毕业生,学校肯定全力以赴。

采用这 5 种成功率较高的求职方法,最重要的是你要放下面子,同时要有锲而不舍的精神。

专家也提到 4 项最为人们熟悉、为多数人所使用的求职方法,失败率却比想象中高,如:靠招聘广

告——失败率 76%~95%，职位越高失败率越高；靠职业机构——失败率 76%；靠报刊——失败率 93%；靠盲目大量寄出简历——失败率 92%。

注意：这些数据只是作为一种参照，关键还要看你所处的实际情况。求职者一定要多选取几种求职途径。



二、操作训练

（一）训练题目

“烫椅子”。

（二）训练目的

通过训练来了解职业选择可行程度。

（三）操作步骤

在纸上逐一回答下列问题。

（1）你把什么样的职业领域或职业兴趣确认为自己最主要的职业领域或兴趣？（例如，霍兰德类型最感兴趣：现实型，研究型，艺术型，社会型，管理型，或常规型？）_____

（2）你排在第一位的职业选择是否与你最主要的职业领域或职业兴趣一致？如果不是，这种差距是否会造成问题？_____

（3）你在自己的工作中寻求什么样的价值观和满足感？它们是否在你列第一位的职业选择中得到了体现？（为什么你觉得自己会在所选择的职业中感到快乐？）请解释。_____

（4）你需要什么样的技能和能力倾向才有资格进入你所选择的职业？你是否拥有（或者说能否获得）这样的资历？请说明。_____

（5）什么样的学校的哪种专业或课程，或是哪种见习生工作能导向你所选择的职业？你需要什么样的学位、文凭或证书？你有可能得到它们吗？请说明。_____

（6）为了获得你的职业选择所要求的教育或培训，你需要花费多少钱？你的经济来源是什么？_____

（7）你在自己的职业中能赚到多少钱（按初入行、平均水平及最高薪酬论）？这些钱是否够支持你或你的家庭按照你所希望的方式生活？请说明。_____

（8）进入这一行的通常都是些什么样的人？他们通常都有些什么样的个性特征、兴趣爱好、技能和价值观？_____

（9）你的首要职业选择中的职业阶梯是怎样的？你从何处开始起步，在该行业中可以晋升到什么样的职位？_____

（10）这一行业中的职位都位于什么样的地理位置？你想在什么样的地方居住和生活？你能在自己想要生活的地域内得到这样的工作吗？请说明。_____

（11）有哪些工作单位会雇用有你这样的职业兴趣和职业技能的人？_____

（12）你在自己首选的行业内获得一个职位的可能性有多大？对你所选职业在未来 5~10 年内的供需关系的预测情况，或者说它在未来 5~10 年内的发展趋势如何？这些发展趋势对你的想法和行为将会产生什么样的影响？_____

（13）在职业生涯发展上，下一步你将采取什么样的行动？_____

（14）描述一下在你所选择的职业中人们通常会在什么样的条件下工作。_____

（15）还有哪些工作是与你首选的职业紧密相联的？有哪些临时性工作或兼职工作能帮助你获得更多的有关该职业的信息？你是否已经有过此类的工作经验，还是说正准备寻求这类经验？请说明。_____

（16）如果还有其他问题，请写下来。_____



三、思考题

1. 在就业选择时应考虑哪些因素？遵循哪些基本原则？
2. 就业管理部门的工作程序有哪些？对自己有什么帮助？
3. 你认为最适合自己的就业途径是哪几个？为什么？
4. 在校大学生大多数是通过人才市场来找工作的，参加人才市场招聘应注意哪些事项？
5. 如何看待网络求职？通过网络求职应避免哪些陷阱？

第六章 就业权益与法律保障

本章导读

求职择业是大学生职业发展过程中至关重要的环节。在求职择业过程中，大学毕业生往往将注意力主要集中在岗位信息搜集、递交寄发求职材料、准备面试等求职具体事务方面，而对与自身权益保障密切相关的法律法规、就业制度及办理程序等认识不足、重视不够。因此，毕业生在选择自己未来职业和走向工作岗位前，全面了解毕业生就业的相关法规及就业过程，把握好各个环节，对防止就业陷阱，保障自身权益非常重要。

通过本章的学习，了解大学生就业权益和就业争议解决办法；理解《毕业生就业协议书》的法律性质；掌握相关的法律规定；在就业过程中能正确行使自己的权益，合理有效地保护自己的权益。





案例导入

2014年6月,大学生小江与北京零售公司签订劳动合同,约定小江毕业后到该公司上海分公司公关部工作。2015年8月,由于经营不善,公司决定关闭上海分公司,并打算将小江调至北京工作。但小江认为,合同中约定的工作地点是上海,公司擅自改变工作地点属于违约行为。因此,小江表示不同意去北京,并要求公司安排自己继续在上海工作。小江这样的要求合理吗?公司能否与小江解除劳动关系呢?

【案例评析】根据《劳动法》第二十六条规定:劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化,导致原劳动合同无法履行,但当事人协商不能就变更劳动合同达成协议的,用人单位可以解除劳动合同,但是应当提前30日以书面形式通知劳动者本人。这里所说的“客观情况发生重大变化”,通常是指劳动合同在履行过程中,发生了诸如企业被兼并、合并、分立,以及企业进行转产、重大改造等情况。在本案中,零售公司由于经营不善不得不关闭上海分公司的行为,显然属于“劳动合同订立时所依据的情况发生重大变化”。在这一情况下,零售公司与小江原先所签订的劳动合同已经丧失继续履行的条件,公司提出变更劳动合同的请求是完全合法的。如果小江坚决不同意改变工作地点,公司是有权按照上述规定,单方解除劳动合同的。

本案中,小江的要求是不合理的,如果经双方协商不能达成协议,小江坚决不同意改变工作地点,公司可要求单方解除劳动合同。

一、大学毕业生的就业权益与义务

大学生在择业过程中如何正确行使自己的权利、合理有效地保护自己的利益,如何同用人单位签订就业协议、劳动合同,这些都是大学生极为关注的问题。通过学习相关的法律,切实维护自身在求职过程中的权益,确保就业的安全与稳定。

(一) 大学毕业生的就业权益

所谓就业权益,是指根据国家法律和法规规定的,在求职过程中应该享受的不容侵犯的权利。根据目前大学生就业政策和有关法律、法规的规定,大学生在求职就业过程中主要享有以下几方面的权益。

1. 信息知情权

信息知情包括所有就业信息的公开、及时、全面三方面。就业信息是毕业生成功择业的前提,学校的有关就业指导部门应该如实地、毫无保留地向毕业生及时提供就业信息。这些信息包括:用人单位的需求信息;对所选单位基本情况、工作安排、福利待遇等情况的了解;对国家就业政策、就业形势的了解。

2. 接受就业指导权

学生有权从学校接受就业指导。《中华人民共和国高等教育法》第五十九条规定:“高等学校应当为毕业生、结业生提供就业指导和服务,国家鼓励高等学校毕业生到边远艰苦地区工作。”由此可以看出,接受就业指导和服务是大学生的一项重要权益。各高校应成立专门的大学生就业指导服务机构,配备专门人员对大学生进行就业指导与服务,包括向毕业生宣传国家关于毕业生就业的有关方针、政策;对毕业生进行求职技巧的指导;引导毕业生根据国家、社会需要,结合个人实际情况进行择业,使毕业生通过接受就业指导,准确定位,合理择业。随着大学生就业完全市场化,就业市场也会提供一些合法的就业指导机构。

3. 被推荐权

高等学校在就业工作中的一个重要职责就是向用人单位推荐毕业生。历年工作经验证明,学校的推荐往往在较大程度上影响到用人单位对毕业生的取舍。被推荐权包括以下3个方面的内容。

(1) 如实推荐。即高校在对毕业生进行推荐时,应实事求是,根据毕业生本人的实际情况向用人单位进行介绍、推荐;不能故意贬低或随意抬高对毕业生在校表现的评价。

(2) 公正推荐。学校对毕业生进行推荐应做到公平、公正,应给每一位毕业生以就业推荐的机会,不能厚此薄彼。公正推荐是学校的基本责任,也是毕业生享有的最基本的权益。

(3) 择优推荐。学校根据毕业生的在校表现,在公正、公开的基础上,还应择优推荐,用人单位录用毕业生也应坚持择优标准。真正体现优生优分,学以致用,人尽其才。这样才能调动广大毕业生和在校学习的积极性。

4. 选择权

根据国家有关规定,实行招生并轨改革后的高校毕业生,可以在国家就业方针、政策指导下自主择业,即毕业生只要符合国家的就业方针、政策,就可以结合自身情况自主与用人单位协商,要求学校予以推荐,直至签订就业协议,学校、其他单位和个人均不得干涉。任何将个人意志强加给毕业生,强令毕业生到某单位的行为都是侵犯毕业生选择权的行为。

5. 公平待遇权

用人单位在录用毕业生的过程中,应当公平、公正,一视同仁。《劳动法》第十二条规定:“劳动者就业,不因民族、种族、性别、宗教信仰不同而受歧视。”第十三条规定:“妇女享有与男子平等的就业权利。在录用职工时,除国家规定的不适合妇女的工种或者岗位,不得以性别为由拒绝录用妇女或者提高对妇女的录用标准。”公平享受录用权是毕业生就迫切需要得到维护的权益,任何凭关系、走后门及性别歧视等都是对大学毕业生平等待遇权的侵犯。

6. 违约求偿权

毕业生的就业协议一经签订,毕业生、用人单位、学校三方都应严格履行,任何一方不得擅自毁约。任何一方提出变更或者解除协议,均须得到另外两方的同意,并应承担违约责任。如果用人单位无故要求解除就业协议,毕业生有权要求对方履约,如不能执行协议,毕业生有权要求用人单位支付违约金,进行补偿。

(二) 大学毕业生就业的基本义务

毕业生在享有国家就业政策、法律、法规所规定的权利的同时,也应当履行自己应尽的义务,这些义务主要包括以下几项。

1. 回报国家、社会的义务

我国宪法规定,劳动对于公民来说,既是权利也是义务,是权利和义务的统一。对于毕业生而言,不仅要履行作为公民来说必须要履行的劳动义务,而且按照“得之于社会、还之于社会、报之于社会”的原则,毕业生应积极地回报国家、社会和家庭,承担起自己应尽的义务。

2. 服从国家需要的义务

虽然毕业生在择业过程中有相当大的自主权,可以根据个人意愿选择用人单位,但作为当代大学生,上大学所要缴纳的学费只是培养费的一小部分,国家和社会为大学生的成才付出了很大的代价。因此,大学生就业不仅仅是个人行为,还应服从国家和社会的需要。不顾国家需要,坚持个人无理要求,经多方教育仍拒不改正的,由学校报地方主管毕业生调配部门批准,不再负责其就业。

3. 如实介绍自己情况的义务

大学毕业生在求职择业过程中应如实地向用人单位介绍自己的情况,这是基本的择业道德要求,也是自己应尽的义务。毕业生在填写推荐表,撰写自荐信,与用人单位洽谈介绍自己时,必须实事求是,不得弄虚作假。

4. 遵守和履行就业协议的义务

毕业生与用人单位通过双向选择签订就业协议,以约束双方的行为。遵守协议是就业工作顺利进行的保证。一经签订协议,就不能随便违约,一旦违约,不仅影响学校正常的就业秩序,而且会损害用人单位、学校和其他同学的利益,因此,讲信誉是毕业生应尽的义务。

5. 按时到工作单位报到的义务

《普通高等学校毕业生就业工作暂行规定》要求,毕业生办理完离校手续后,应持《报到证》按时到用人单位报到。如果自离校之日起,无正当理由超过3个月不去就业单位报到,或报到后拒不服从安排和提出无理要求被用人单位退回的,由学校主管毕业生就业部门批准,不再负责其就业。

二、毕业生就业过程中权益的保护途径

毕业生在就业过程中,如果个人权益受到侵犯,可以通过以下途径对自身权益实施保护。

(一) 就业协议是毕业生权益保护的最基本形式

大学毕业生与用人单位签订的就业协议与报到后签订的劳动合同都是双方法律行为、有偿法律行为、诺成性法律行为。就业协议及附加条件必须以书面的形式由双方签订,在具体的就业过程中,毕业生签完主协议后,对附加条款不进行文字注明和双方签字,只接受口头承诺,这是非常不可取的。当毕业生进入工作单位,口头承诺得不到兑现时,毕业生的合法权益就得不到有效保护。

(二) 毕业生就业主管部门的保护

毕业生就业主管部门可通过依据国家的法律的政策规定来制定规范性文件,对侵犯毕业生权益的行为进行抵制或处理。例如,对不履行就业信息公开登记手续、侵犯毕业生获取就业信息权的用人单位,各省毕业生就业主管部门可以不审批其上报的协议书,不予审批其就业计划和打印就业《报到证》,同时对这种情况给予通报批评,严重者将取消其录用毕业生的资格。另外,为保护毕业生的合法权益不受侵犯,还可以对就业主体双方存在的争议和违约等问题进行协调处理,直至仲裁。

(三) 高校的保护

学校对就业生权益的保护最为直接。学校可通过制定各项措施来规范毕业生就业指导和就业推荐,对于用人单位在录用毕业生过程中的不公平、不公正的行为,学校有权予以抵制以维护毕业生公平受录用权。高等学校在毕业生签订就业协议过程中应进行监督和指导。对于用人单位与毕业生签订不符合国家有关政策或显失公平的就业协议,学校有权拒签,未经学校审核同意的就业协议不能作为编制就业方案的依据。

(四) 毕业生的自我保护

毕业生自我保护的前提是应了解目前国家和省、市关于毕业生就业的有关方针、政策,熟悉毕业生就业过程中的权益和义务。在此基础上,毕业生应自觉遵循有关就业规则,保证自己的就业行为不违反就业规则,不侵犯其他毕业生和用人单位的合法权益。更重要的是毕业生应学会运用法律手段维护自身的合法权益。

第二节 大学生就业协议的签订



案例导入

2012年2月,某工程学院徐某获悉江苏省海门市一公司欲招收一名技术员,就拿着学院发给的《2012届毕业生双向选择就业推荐表》前去报名应聘,此时,徐某的毕业论文及论文答辩尚未完成。经公司审核和面试,徐某被录用。一个星期后,公司通知徐某去上班。一上班,公司就与徐某签订了《劳动合同协议书》,上班两个月后,徐某在上班的路上发生了交通事故,之后未到公司上班;徐某在治疗和休息期间,经学校同意,以邮寄方式完成了论文及答辩,于2012年7月1日正式毕业。

2012年11月,遭遇车祸的徐某向劳动争议仲裁委员会提出认定劳动工伤申请,同时公司也向劳动部门提出仲裁申请,要求确认公司与徐某签订的劳动合同无效。劳动争议仲裁委员会于2013年4月做出了仲裁裁决,认为徐某在签订劳动合同时仍属在校大学生,不符合就业条件,不具备建立劳动关系的主体资格,其与公司订立的劳动合同协议书自始无效,并驳回了徐某的反诉请求。

徐某对劳动争议仲裁委员会的裁决不服，遂向海门市人民法院起诉，要求法院确认自己与公司签订的《劳动合同协议书》合法有效。

海门法院经审理认为，原告徐某已年满 23 周岁，已符合《劳动法》规定的就业年龄，其在校大学生的身份也非《劳动法》规定排除适用的对象，原告已取得学校颁发的《2012 届毕业生双向选择就业推荐表》，已完全具备面向社会求职、就业的条件，被告公司在与原告签订劳动合同时，对原告的基本情况进行了审查和考核（面试），对原告至 2012 年 6 月底方才正式毕业的情况也完全知晓，在此基础上，双方就应聘、录用达成一致意见而签订的劳动合同应是双方真实意思的表示，不存在欺诈、隐瞒事实或威胁等情形，双方签订的劳动合同也不违反法律、行政法规的有关规定，因此，该劳动合同应当有效，应对双方具有法律约束力。因此，原告的诉讼请求，法院予以支持，依法判决原告徐某与被告公司签订的《劳动合同协议书》有效。

公司不服一审判决，向南通市中级人民法院提出上诉。2013 年 12 月 1 日，江苏省南通市中级人民法院判决：驳回上诉，维持原判。

【案例评析】徐某法律途径维护了自己的合法权益。因此，为了保障劳动者自己的合法权益，大学毕业生应该及时与用人单位签订劳动合同，并且要确保劳动合同中的各项条款完整、公正、有效。劳动关系的存在一般来说是以劳动合同为标志的。因此，签订劳动合同将十分有利于劳动争议的预防。而要签好劳动合同，就需要熟悉相关法律，清楚劳动者和用人单位的权责。只有学法、知法，才能更好地用法律武器维护自己的合法权益。

《劳动法》指的劳动争议，指中国境内的企业与职工之间的下列劳动争议：一是因企业开除、除名、辞退职工和职工辞职、自动离职发生的争议；二是因执行国家有关工资、保险、福利、培训、劳动保护的规定发生的争议；三是因履行劳动合同发生的争议；四是法律、法规规定应当依照“企业劳动争议处理条例”处理的其他劳动争议。

劳动争议发生后，当事人可向本单位劳动争议调解委员会申请调解；调解不成，当事人一方要求仲裁的，可向当地的劳动争议仲裁委员会申请仲裁。当事人一方也可在 60 日内直接向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。对仲裁裁决不服的，可以向人民法院提起诉讼。如果超过了法定期限 60 日内，专家建议，当事人仍可向仲裁委员会申请仲裁，仲裁委员会做出“驳回”的裁决后，再凭这个“驳回”，向人民法院提起诉讼。

一、《就业协议书》概述

《全国普通高等学校毕业生就业协议书》（以下简称《就业协议书》）是由教育部制定，省、自治区、直辖市就业主管部门印制的，是学校编制就业方案、用人单位同意接受毕业生、就业主管部门统计就业率的主要依据，是明确毕业生、用人单位、学校三方在毕业生就业工作中的权利和义务的书面表达形式，经学校、毕业生和用人单位三方共同签署后，就具有了法律效力，因此对签约三方都有约束力。

（一）《就业协议书》的内容

《就业协议书》的内容如表 6-1 所示。

表 6-1 全国普通高等学校毕业生就业协议书

| | | | | | | | | |
|----------------------|-------|--------------------|------|--|-----|------|-----|--|
| 毕业生 情况 及 意见 | 姓 名 | | 性 别 | | 年 龄 | | 民 族 | |
| | 政治面貌 | | 培养方式 | | | 健康情况 | | |
| | 专 业 | | | | 学 制 | | 学 历 | |
| | 家庭住址 | | | | | | | |
| | 应聘意见: | 毕业生签名: _____ 年 月 日 | | | | | | |

续表

| | | | | | | | |
|---------------|--|--|--------------------------------|-------|---|-------------|--|
| 用人单位情况 及意见 | 单位名称 | | | | 单位隶属 | | |
| | 联系人 | | 联系电话 | | | 邮政编码 | |
| | 通讯地址 | | | 所有制性质 | | 全民、集体、合资、其他 | |
| | 单位性质 | | 党政机关、科研事业单位、学校、商贸公司、厂矿企业、部队、其他 | | | | |
| | 档案转寄详细地址 | | | | | | |
| | 用人单位意见： <div style="text-align: center;"> 签章 年 月 日 </div> | | | | 用人单位上级主管部门意见： （有用人自主权的单位此栏可略） <div style="text-align: center;"> 签章 年 月 日 </div> | | |
| 学校意见 | 学校联系人 | | | 联系电话 | | 邮政编码 | |
| | 学校通信地址 | | | | | | |
| | 院（系、所）意见： <div style="text-align: center;"> 签章 年 月 日 </div> | | | | 学校毕业生就业部门意见： <div style="text-align: center;"> 签章 年 月 日 </div> | | |
| 备注：补充条款 | | | | | | | |

（二）《就业协议书》的要求

1. 对毕业生的要求

“毕业生应按国家规定就业，向用人单位如实介绍自己的情况，了解单位的使用意图，表明自己的就业意见，在规定的时间内到用人单位报到，若遇到特殊情况不能按时报到，需征得用人单位同意。”该规定条款要求毕业生在了解国家的就业政策和用人单位使用意图的前提下，按规定的程序签订《就业协议书》。同时，要求毕业生在双向选择过程中实事求是地向用人单位介绍自己的情况，不得虚假“包装”，欺骗用人单位。在签订《就业协议书》前，毕业生还应当了解用人单位对毕业生的使用意图和提供的工作岗位，并结合自己所学的专业和实际情况综合考虑。对于已和用人单位签约的毕业生，必须在规定的时间内到用人单位报到，若遇到特殊情况不能按时报到，需要征得用人单位的同意。“学校应在学生毕业前安排体检，不合格者不派遣，本协议自行取消，由学校通知用人单位。如用人单位对毕业生身体条件有特殊要求，原则上应在签订协议前进行体检，否则，以学校体检为准。”该条款要求毕业生在离校前，学校应当为其安排一次全面的身体检查。体检不合格，不允许就业，不发《报到证》。同时，就业协议自行取消，由学校致函用人单位，说明情况。对于身体不合格的毕业生，学校将要求其回家休养治病，凭县级以上医疗机构身体痊愈的证明，参加次年就业。这样做的目的既是对用人单位负责，也是对毕业生负责，更是为了维护学校的声誉，学校不应将身体不合格、不能从事正常工作的毕业生送到用人单位。

2. 对用人单位的要求

用人单位要如实介绍本单位的情况，明确对毕业生的要求及使用意图，做好各项接收工作。凡取得毕业资格的毕业生，用人单位不得以学习成绩为由提出违约，未取得毕业资格的结业生，本协议无效。要求用人单位在招聘学生时，应当将自己单位的性质、生产经营情况、发展前景、福利待遇，以及对毕业生所学专业的要求、具体的工作岗位等实事求是地向毕业生介绍，与毕业生签约以后，要做好接收毕业生的工作。接收工作包括多方面的内容，如为毕业生办理人事关系、户口关系、档案关系的转入手续、具体安排工作和生活等。对于已取得毕业资格，拿到了毕业证的毕业生，用人单位不得无理违约或拒收毕业生。结业生属于不合格毕业生，对于未取得毕业资格的结业生，签订的就业协议无效。此外，还规定“毕业生报到后体检不合格者，应在报到后一个月内与学校协商同意后，可将其退回学校。超过一个月，由用人单位按在职人员的有关规定处理”。

3. 对学校的要求

学校要如实向用人单位介绍毕业生的情况,做好推荐工作。用人单位同意录用后,经学校审核列入建议就业计划,报国家教育部批准,学校负责办理派遣手续。要求学校作为签约的一方实事求是地向用人单位介绍毕业生的情况,做好推荐工作。明确在毕业生就业工作中,学校具有管理职能,管理职能要求学校根据国家的就业方针政策和学校的规定,对毕业生与用人单位签订的《就业协议书》进行形式和内容上的审核,符合政策规定的学校可将其列入建议性就业计划,并报上级毕业生就业主管部门审批。

4. 关于就业协议条款的特别约定

“毕业生、用人单位、学校三方如有其他约定,应在备注中注明,并视为本协议书的一部分。”强调签订就业协议的各方,如果有一些其他的约定,应当在《就业协议书》的备注栏中注明并签字、盖章,否则,有可能导致这些约定发生争议。该内容虽然比较简单,却是十分重要的,因为学校在对就业协议进行审核时,原则上不承认口头约定,因为口头约定在实际操作中根本无法认定。

5. 就业协议的生效及违约

“本协议经各方签字、盖章后生效。三方都应严格履行本协议,若有一方提出变更协议,须征得另两方同意,并由违约方向另两方交纳违约金。”这是对就业协议的生效和违约所做出的原则性规定。此外,还对违约做出规定:签约的一方因特殊情况不能履行协议的,经另两方同意后,违约方向另两方承担相应的违约责任。承担违约责任有多种方式,如赔偿损失、支付违约金等。一般来说,对承担违约责任的方式,在签订就业协议时各方均有共同的约定和承诺。

6. 《就业协议书》的使用和管理

“本协议一式三份,毕业生、用人单位、学校各执一份。复印无效。”签约三方各自持有一份《就业协议书》。为维护就业协议的严肃性,各高校一般规定每位毕业生只有一套由学校统一编号的《就业协议书》。在就业时,只能使用有自己编号的协议书原件,使用复印件或使用别人的协议书签订的就业协议均无效,学校在审查时,不予认可和签字、盖章。从用人单位的角度来说,现在很多用人单位在通知毕业生参加面试时,除要求毕业生带上必要的自荐材料和证明材料外,还要求毕业生出示《就业协议书》,是否持有《就业协议书》已成为毕业生是否已就业的标志,同时也是毕业生进入用人单位的通行证。

(三) 签署协议三方的意思表示

签署协议三方的意思指的是毕业生填写应聘意见,表明毕业生愿意到用人单位就业,用人单位和用人单位上级主管部门同意后,表明愿意接收毕业生到用人单位就业,最后学校对其进行审核、鉴证。

1. 毕业生的情况及意见

毕业生的情况及意见由毕业生本人填写。毕业生的情况包括姓名、性别、年龄、民族、政治面貌、培养方式、健康状况、专业、学制、学历和家庭地址。在毕业生的意见一栏中,由毕业生填写自己的应聘意见,要求毕业生对是否愿意到用人单位就业表明自己的意见,同时也应与用人单位在洽谈中达成的有关约定写明,以避免日后发生争议。应该说,从整个《就业协议书》的内容来看,应聘意见是毕业生行使自己权利的重要体现,对毕业生十分重要,要求毕业生认真填写。但是在实践中,许多同学并不重视填写应聘意见,对自己的权利无任何表述,或只草率地填写“同意”,放弃了自己应有的权利,这将为以后产生争议埋下隐患。

2. 用人单位的情况及意见

用人单位的情况及意见由用人单位填写。用人单位的情况包括单位名称、单位隶属、联系人、联系电话、所有制性质、单位性质和毕业生档案转寄详细地址。在用人单位意见一栏中包括两方面的内容:用人单位的意见和用人单位上级主管部门的意见。这就是说,用人单位同意录用毕业生以后,还必须有用人单位的上级主管部门同意录用的意见。根据我国现行的人事制度,有的用人单位虽然可以自主录用毕业生,但是毕业生的户口、非本地生源毕业生的聘用由用人单位的上级主管部门或省、市级人事部门审批,只有经过主管部门的审批后才能办理毕业生的接收手续。

3. 学校意见

学校意见中对学生的基本情况和用人单位的情况及协议内容进行初步审核,同时对毕业生具体的就业去向登记备案。学校意见是学校的毕业生就业主管部门代表学校对《就业协议书》进行审查,符合就业方针政策和学校就业规定的,就在《就业协议书》上签字盖章,表示学校对毕业生与用人单位双方所签就业协议的认可。

(四) 备注

备注栏是为毕业生、用人单位、学校三方共同约定其他条款所设计的。在备注栏中毕业生与用人单位约定的条款只要不违背国家的就业政策和法律、法规,以及学校的有关规定,学校一般不予干涉和否定。如果已与用人单位就见习期时间、工资福利待遇、违约责任等达成共识,也可在此栏注明。以后如果毕业生违约,需在此栏由用人单位写明同意违约并盖上与前面用人单位意见栏中一致的公章,学校才能考虑给毕业生换发新的《就业协议书》。如无其他条款,应当将协议书中的备注栏空白部分划去,注明以下空白。

以上是《就业协议书》的内容和使用管理办法。毕业生在领到《就业协议书》后,要仔细阅读《就业协议书》中的全部内容。同时,注意保管好《就业协议书》,并在择业成功时,采取认真负责的态度签订《就业协议书》。在签订表格合同时,有关毕业生与用人单位双方商定填写的空白部分,应明确填写商定的内容文字,如有未填写的空白,必须用“/”(斜杠)划除,或填写上“无”字,以避免未划除空白而产生的争议。

这里,要提醒毕业生的是,签订《就业协议书》的主体是毕业生和用人单位,学校只起鉴别证件、监督以及为毕业生和用人单位服务的作用。毕业生与用人单位签约后,要尽早完成其他手续,并将其中一份《就业协议书》交给用人单位,一份交给学校,一份自己保管。

二、就业协议与劳动合同的区别

就业协议是大学毕业生、用人单位在学校鉴证下双方就就业过程中的权利义务进行约定的书面表现形式。劳动合同是劳动者与用人单位就劳动关系中的权利义务进行约定的书面协议。两者既有区别,又有联系。

毕业生就业协议是毕业生在校时,由学校参与鉴证的,与用人单位协商签订的,是编制毕业生就业计划方案和毕业生派遣的依据。而劳动合同是劳动者与用人单位之间为确立劳动关系,明确双方权利和义务的书面协议。学校不是劳动合同的主体,也不是劳动合同的鉴证方,劳动合同是劳动者从事何种岗位、享受何种待遇等权利和义务的依据。一份有效的劳动合同除由双方签署意见外,还需由用工单位所在地劳动管理部门(各级劳动局)鉴证、盖章,才具备法律效力。

毕业生就业协议的内容主要是毕业生如实介绍自身情况,并表示愿意到用人单位就业,用人单位表示愿意接收毕业生,学校同意推荐毕业生并列入就业计划进行派遣。劳动合同当事人的一方是劳动者,另一方是用人单位;劳动合同的内容是明确双方当事人在实现劳动过程中的权利与义务以及违反合同的责任;劳动合同的标的是劳动行为;劳动合同是承诺性的、有偿的双务合同;劳动合同是应聘人与用人单位双方达成的书面协议;劳动合同的内容包括劳动合同期限、工作内容、劳动保护和劳动条件、劳动报酬、劳动纪律、劳动合同终止的条件、违反劳动合同的责任等。

一般来说,就业协议签订在前,劳动合同订立在后,如果毕业生与用人单位就工资待遇、住房等有事先约定,亦可在就业协议备注条款中予以注明,日后订立劳动合同对此内容应予认可。

就业协议是毕业生和用人单位关于将来就业意向的初步约定,对于双方的基本条件以及即将签订劳动合同的部分基本内容大体认可,并经用人单位的上级主管部门和高校就业部门同意和鉴证,一经毕业生、用人单位、高校、用人单位主管部门签字盖章,即具有一定的法律效力。省主管毕业生就业的行政部门、各级人事局、公安局根据有效的就业协议书编制(下达)毕业生就业调配计划、开具《报到证》、开具户口关系、接收毕业生(回生源地就业的,即便未签署就业协议书,按规定仍可开具《报到证》、迁户口)。《就业协议书》是编制毕业生就业计划和将来可能发生违约情况时的判断依据,有效期一般为一年。

三、签订就业协议的注意事项

毕业生《就业协议书》明确了三方的权利和义务，具有法律约束力，也涉及毕业生的切身利益，因此毕业生在就业签约时应注意以下几个问题，以切实维护自身在签订就业过程中的合法权益。

（一）要认真了解掌握国家就业政策和规定

毕业生在择业前，一定要认真、全面地学习有关就业政策和规定。只有理解掌握了政策和规定，毕业生才能正确确定择业方向，规范就业行为。同时，要了解用人单位的劳动用工政策、吸引人才政策和发达地区及中心城市录用非本地生源高校毕业生的政策，这些政策都将对毕业生的择业产生导向、调控和制约作用。此外，委托培养生、定向培养生以及享受专业奖学金的毕业生也有政策规定，毕业生应根据自身情况详细了解有关政策规定，并在洽谈签约时自觉遵守。

（二）单位主体资格是否合格

协议双方的资格是否合格是协议书是否具有法律效力的前提（这里主要指用人单位的资格）。用人单位，不管是机关、事业单位还是企业（不包括私营企业），必须要有用人的权力。如果其本身不具备用人的权力，则必须经其具有用人权力的上级主管部门批准同意。因此，毕业生签约前，一定要先审查用人单位的主体资格。无人事权的单位，除了用人单位须在《就业协议书》上签字盖章外，还必须加盖用人单位上级主管部门的公章，以示同意录用。签约前必须清楚无人事权的单位是否与人才交流中心建立人事代理关系、是否向人事局已申报用人计划。

（三）写明违约责任

违约责任是协议当事人因过错而不履行或不完全履行协议规定的义务应承担的法律责任，它是保证协议履行的有效手段。因此，在协议内容中，应详细描述当事双方的违约情况及违约后应负的责任，同时还应写明当事人违约后通过何种方式、途径来承担责任。这样，才能更有利于双方履行协议，也有利于以后违约纠纷的解决。对约定条款，要注意条款的合理性和本人的承受能力。毕业生与用人单位的约定条款，一般是附后补充，必须要有双方的签字盖章，如双方没有签字盖章，约定条款没有法律效力。

（四）协议的形式要合法

毕业生和用人单位经协商一致，签约时应当完整地履行手续。签约时要注意以下几点。

（1）毕业生要签名并写清签字时间。

（2）用人单位及其上级主管部门必须加盖单位公章并注明时间，不能用个人签字代替单位公章。

（3）毕业生和用人单位签字后须将《就业协议书》交给学校毕业生分配主管部门履行相关手续，以便及时制订就业计划和顺利办理《报到证》。

（五）正确对待签约时用人单位的补充条款或协议

由于现在使用的格式协议书内容简单，毕业生可以和用人单位协商，就原协议书中未能体现的具体权利和义务用补充协议形式表达出来。按照《劳动法》和《中华人民共和国合同法》及其他相关法律的规定，就业协议书协议内容至少应具备以下条款才能具有法律效力：服务期、工作岗位、工资报酬、福利待遇、见习（实习）期限、协议变更和终止、违约责任。

事实上，补充条款或协议中的有些内容，具有毕业生进入单位后需要签订的劳动合同的性质，因而毕业生原则上应该接受并按单位的要求予以办理。需要提醒的是，毕业生在签署这些补充条款或协议时，一定要对其进行仔细研究，慎重对待，必要时可以向有关部门或老师咨询。因为，补充协议书和主协议书具有同等法律效力。因此，毕业生一定要慎签补充协议。

（六）要把握签订就业协议的时机和程序

在就业洽谈会上，通过双向选择，毕业生确定了用人单位，对方也明确表示录用意愿后，就要及时签订就业协议。避免在自荐洽谈时积极主动，而在签约时瞻前顾后，或因脚踏两只船而丧失了最佳时机。在与某一用人单位签订协议后，应立即停止与其他单位的洽谈，即使以前洽谈过，也应及时给对方反馈信息，说明情况，以便对方另外挑选合适人选。如果毕业生与某一单位在洽谈会上暂时无法签约，可先达成意向，等会后再继续联系，以便最终签约。

四、就业协议的解除及违约责任

就业协议签订后，若情况有变，使协议不能履行，经双方当事人协商，可以解除。当一方不严格履行协议内容，擅自违约，造成另一方或各方利益损失时，应当依法承担弥补利益损失的责任。

（一）就业协议的解除

1. 单方解除

单方解除包括单方擅自解除和单方依法或以协议解除。单方擅自解除协议属违法行为，解约方应对另一方承担违约责任。单方依法或以协议解除，指解除就业协议有法律上或政策上的依据，如学生未取得毕业资格，用人单位有权单方解除就业协议；或协议规定，毕业生考取研究生或升入高一级学校，可解除就业协议。

2. 双方解除

双方解除指毕业生、用人单位经协商，同意取消原订立的协议，使协议不发生法律效力。此类解除因为是双方当事人真实意思的表示，双方均不承担法律责任，但需要征求学校同意。

3. 三方解除

三方解除是指毕业生、用人单位、学校三方经协商一致，取消原签订的协议，使协议不发生法律效力。此类解除原因是三方当事人真实意思表示一致的体现，三方均不承担法律责任，三方解除应在就业计划上报主管部门之前进行，如就业派遣计划下达后三方解除，还须经主管部门批准办理改派。

（二）违约责任

国家为了维护广大毕业生的利益，要求用人单位维护就业计划的严肃性，《就业协议书》一经签署，用人单位不得拒收毕业生，否则按违约处理，并给毕业生一定的经济补偿。毕业生也应严格履行协议内容，不得擅自违约，否则应向学校和用人单位交纳一定数额的违约金。从实际情况来看，就业违约其实多为毕业生违约。毕业生违约，往往还会造成其他不良后果，主要表现在以下几个方面。

1. 损害签约单位的利益

用人单位往往为录用一名毕业生做了大量的工作，有时甚至对毕业生将要从事的具体工作也有所安排。同时毕业生就业工作时间相对比较集中，一旦毕业生因为某种原因违约，势必使用人单位的录用工作付诸东流，选择其他毕业生在时间上又不允许，从而给用人单位的工作造成被动。

2. 影响学校的声誉和信誉

用人单位往往把毕业生的违约行为视为学校管理不严造成的，从而影响学校和用人单位的长期合作关系。一些用人单位由于毕业生违约现象的存在，而对学校的推荐工作表示怀疑。从历年情况来看，一旦毕业生违约，用人单位在几年内不愿到这所学校挑选毕业生。面对激烈的就业竞争，用人单位的需求就是毕业生选择成功的前提，如此下去，必定影响到今后学校毕业生的就业工作。

3. 影响其他毕业生的顺利就业

用人单位到校挑选毕业生，一旦与某毕业生签订就业协议，就不可能再录用其他毕业生。若日后该毕业生违约，有些当初希望到用人单位工作的其他毕业生由于录用时间等原因无法补缺，造成就业资源的浪费。因此，毕业生在就业过程中一定要慎重选择，认真履约。

（三）就业协议争议解决办法

目前,关于大学毕业生就业协议争议问题时有发生,国家和各省还没有明确的就业法律规定,在实践中通常引起就业协议争议的主体是毕业生和用人单位。解决就业协议争议的主要办法有以下几种。

(1) 毕业生与用人单位协商解决。这种办法适用于因毕业生的原因引起的就业协议争议,毕业生出面向用人单位赔礼道歉,说明情况,赢得用人单位的、理解和谅解,经双方协商达成新的意向。

(2) 由学校出面或由当地省级毕业生就业主管部门与用人单位进行调解。这种办法大多适用于因用人单位引起的就业协议争议,由学校或行政部门介入,针对纠纷予以调解,取得双方的基本满意。

(3) 对协商调解不成的,毕业生可直接向人民法院起诉,由人民法院依法裁决。

第三节 劳动合同及其权益保障



案例导入

小王是某大学计算机专业毕业生,毕业后来到一家软件设计公司工作,担任程序设计师。由于他刻苦学习、努力钻研,工作不到半年就被提拔为项目负责人,负责某企业管理软件的设计工作。公司为了发展和培养小王,又送他到国外进修软件设计半年。临行前,按照公司的规定,小王与公司签订了服务协议。协议中规定,学习完成后,小王至少要继续为公司服务5年才能离开公司。如果提前离开,视为违约,除了赔偿公司的培养费6万元之外,还要另外赔偿违约金5万元人民币。

小王从国外学成回国后,继续在原来的公司工作。半年后,有一家IT企业听说了小王的能力和才华,欲聘他到该公司担任开发部经理工作,年薪达12万元。小王在金钱的诱惑下,决定离开现在的公司,到那家公司工作。可是,按照自己和企业签订的合同,还有4年多才到期。

于是小王采取不辞而别的方式离开了原来的企业,来到了另外那家企业,并带走了原来企业的全部资料和技术。

原来的企业发现后,将小王告上法庭。起诉小王违约和盗窃公司机密罪,要求赔付培养费6万元,违约金5万元,公司损失费50万元,加在一起是61万元。

小王万万也没有想到,等来的是这样的结果。早知如此,何必离开呢?

【案例评析】小王虽然在业务知识上比较擅长,但是不了解法律,尤其是劳动法中对劳动者义务的要求。《劳动法》总则第3条中规定,劳动者应当履行劳动义务。义务是一种责任,也是一种约束。由于义务是法定的责任,所以义务不能放弃。劳动者与用人单位一旦建立了劳动关系,完成劳动任务则是义不容辞的。本案例中,小王并未完成与公司约定的劳动任务,偷偷离开公司并带走原公司资料,是不遵守职业道德的表现,导致最后被原单位告上法庭,赔偿相关费用,真是得不偿失。小王应与原单位协商解决经济纠纷和工作内容等问题,并与下一个单位进行洽谈,谈判是否能够支付部分因跳槽到新单位而产生的违约金。与两家单位都谈好以后,办理好相关手续再离开原单位到新单位就职。

一、劳动者的权利和义务

劳动者的主人翁地位由劳动者享有的基本权利与劳动者履行的基本义务构成,是通过劳动者实现权利与履行义务体现出来的。在社会主义制度下,劳动者的权利与义务是相互依存、不可分割的。

（一）劳动者的权利

劳动者的权利是劳动者在劳动领域里所具有的权利。《劳动法》中明确了劳动者的权利,无论在立法上还是实践中都具有重要意义。从立法上看,《劳动法》所称的劳动者的合法权益,指权利和利益,用法律保护劳动者的利益,就必须在法律上赋予劳动者一定的权利。因为法律对利益的保护,是通过一定的权利表现出来的。如果《劳动法》不赋予劳动者一定的权利,那么当劳动者的利益受到损害时,也就

失去了保护的依据。从实践上看,由于长期以来劳动者的权利缺乏明确的法律规定,导致侵害劳动者利益的行为屡屡发生,一旦劳动者的基本权利得到《劳动法》的确认,并为广大劳动者所知晓,劳动者便可以运用自己的权利保护自己的利益不受损害,抑制或者减少侵害行为的发生。我国《劳动法》明确规定了劳动者享有以下基本权益。

1. 劳动权

劳动权又称工作权,是具有劳动能力的公民支配自身劳动力,并要求国家或社会为其提供劳动机会的权利。劳动权是劳动者最基本的权利,劳动者的其他权利都是从劳动权派生的。没有劳动权,其他一切民主和自由权利就没有实际意义,也就不能实现。

我国把劳动权作为公民的基本权利规定写进宪法,并通过各种努力实现充分就业。我国 1982 年宪法第 42 条规定:“中华人民共和国公民有劳动权利和义务,国家通过各种途径,创造劳动就业条件,加强劳动保护,改善劳动条件,并在发展生产的基础上,提高劳动报酬和福利待遇。”《劳动法》又进一步将劳动权确定为劳动者的首要基本权利,使劳动者有了更充分的法律保障。劳动权个体表现为就业权,劳动权要通过就业来实现,保障了就业权就保障了劳动权。

《劳动法》第 3 条规定:“劳动者享有平等就业和选择职业的权利、取得劳动报酬的权利、休息休假的权利、获得劳动安全卫生保护的权利、接受职业技能培训的权利、享受社会保险和福利的权利、提请劳动争议处理的权利以及法律规定的其他劳动权利。”第 4 条规定:“用人单位应当依法建立和完善劳动规章制度,保障劳动者享有劳动权利、履行劳动义务。”这些都表明了国家对劳动者就业权的高度重视。

就业权包括择业权,即劳动者有根据个人志向、爱好和特长等自主选择职业的权利。《劳动法》第 12 条规定:“劳动者就业,不因民族、种族、性别、宗教信仰不同而受歧视。”第 13 条规定:“妇女享有与男子平等的就业权利。在录用职工时,除国家规定的不适合妇女的工种或者岗位外,不得以性别为由拒绝录用妇女或者提高对妇女的录用标准。”体现了在劳动面前男女平等、民族平等的《劳动法》基本原则。《劳动法》还规定了多种途径,包括由政府和各种职业介绍机构介绍就业;用人单位努力增加就业岗位吸纳劳动力;劳动者自愿组织起来就业;劳动者从事个体经营实现就业。

2. 休息休假权

休息休假权是劳动者在法律规定的工作时间劳动以后,进行休息和休养的权利,这是公民的一项基本权利。劳动者有劳动的权利,同时也应享有休息休假的权利,休息休假权是劳动者实现劳动权的必要保证。我国宪法规定:“中华人民共和国劳动者有休息的权利。”《劳动法》第 3 条也规定了劳动者享有每周公休假日、法定节假日、探亲假和年休假等权利,并对工作时间及延长工作时间做出规定,目的之一就是保证劳动者有一定时间休息,劳逸结合,保障劳动者实现休息权,保护劳动者身体健康,提高工作效率和劳动生产率。

3. 劳动报酬权

劳动报酬权是劳动者按照劳动的数量和质量取得报酬的权利。劳动者实现劳动权过程中的劳动不是无偿劳动而是有偿劳动。劳动者只有通过劳动取得必要的生活资料,才能满足其个人和家庭的消费需要,实现劳动力的再生产。因而,取得劳动报酬是劳动权的一项重要内容,劳动报酬权是劳动者又一项重要的基本权利。

劳动报酬权一方面是与用人单位的分配自主权相对应的,劳动者有参与分配择业权。这主要是一种约定权利,来源于劳动合同或集体合同的规定,劳动者可以就劳动报酬与企业协商,在协商不成的情况下,另行选择用人单位,从而使工资发挥激励的职能和调节的职能,也实现了劳动与报酬互动对等。另一方面是通过法定标准劳动报酬,如最低工资标准、实际工资标准、工资支付以及特殊情况下的工资标准,对劳动者的权益给予一些基本的保障,从而将用人单位和劳动者的相互选择和平等协调限制在不损害劳动者利益的范围内,这种法定权利体现了工资所具有的保障职能。

4. 社会保障、福利权

社会保障、福利权是劳动者享受国家和用人单位提供的福利设施和各种福利待遇,在年老、患病、

工伤、失业、生育和丧失劳动能力的情况下获得物质的权利,是《劳动法》的一项基本原则。在劳动者遇到特殊情况,暂时不能劳动或丧失劳动能力的情况下,就可以通过社会保障解决或减轻其本人和家庭的生活困难,从而解除劳动者的后顾之忧,激发其劳动热情,促进社会生产的发展。

5. 劳动安全卫生权

劳动安全卫生权是劳动者享有在劳动过程中要求改善劳动条件,以使自己的身体健康和生命安全得到有效保护的权利。这是《劳动法》规定的劳动者享有的又一项重要的基本权利,是“加强劳动保护,改善劳动条件”这一《劳动法》基本原则的体现。劳动安全卫生权是劳动者生存与健康的基本需要,是劳动者实现劳动权的保证,也是现代化大生产的客观要求。赋予劳动者劳动安全卫生权,意味着劳动者所在的用人单位必须加强劳动保护工作,有义务确保劳动者在劳动过程中的健康和安全,不断改善劳动安全卫生条件。否则,就是违反了法律规定,侵犯了劳动者的合法权益。

6. 组织参加工会权

是否承认集会、结社自由,是衡量一个国家民主程度的重要标志。我国宪法规定公民有集会、结社自由,这对于劳动者来说,最直接、最集中地表现为组织和参加工会的权利。工会在国家政治生活、经济生活、社会生活等方面发挥着广泛的作用。《中华人民共和国工会法》和《劳动法》都明确规定必须保障劳动者组织和参加工会的权利,保障工会依法独立自主开展工作,使劳动者合法权益得到维护。

7. 职业技能培训权

职业技能培训权是劳动者享有参加劳动所必需的、提高劳动技能或就业能力的各种业务学习和进修的权利。

我国《劳动法》第3条规定了劳动者享有接受职业技能培训的权利。第66条规定:“国家通过各种途径,采取各种措施,发展职业培训事业,开发劳动者的职业技能,提高劳动者素质,增强劳动者的就业能力和工作能力。”第68条规定:“用人单位应当建立职业培训制度,按照国家规定提取和使用职业培训经费,根据本单位实际,有计划地对劳动者进行职业培训。从事技术工种的劳动者,上岗前必须经过培训。”这些规定都说明了劳动者享有法定的接受职业培训权利,不容任何单位和个人侵犯。职业技能培训权是保证劳动者实现劳动权的重要条件。世界各国都很重视职业培训,都建立了自己的职业教育制度。职业培训给生产的发展,科学、技术和人类社会的进步以强大的推动力。因而,保障劳动者职业技能培训权的实现,有助于提高劳动者的文化素质和职业技术水平,有利于提高劳动生产率和工作效率,还能减少失业人员、促进充分就业创造条件。

8. 女职工和未成年工可获得特殊保护权

我国《劳动法》规定最低就业年龄是16周岁,因此未成年工是16~18周岁的劳动者,女职工、未成年工享有国家规定的特殊保护权。根据女职工和未成年工的身体、生理特点,用人单位有义务对其在生产过程中的安全和健康采取特殊的保护措施,女职工和未成年工有权得到用人单位的特殊保护。

9. 企业民主管理权

企业民主管理权是劳动者在本单位范围内通过职工代表大会和其他形式,审议单位的重大决策,监督单位管理者,从而维护自身合法权益的一种权利。吸收职工参加企业管理,已成为现代企业管理的重要内容和发展趋势。可以使劳动者同生产资料更加紧密地结合,发挥劳动者的积极性和创造性,从而增强企业活力,提高企业经济效益。

10. 提请劳动争议处理权

提请劳动争议处理权,是劳动者和其所在的用人单位发生劳动争议时,可以向有关部门申诉反映情况,提请处理,或者依照处理劳动争议的法定程序,申请调解、仲裁和提起诉讼的权利。

提请劳动争议处理权,是法律赋予劳动者的一项重要民主权利。它是保障劳动者实现劳动权利,维护自身合法权益不可缺少的条件,也是劳动关系法律化,健全社会主义民主和法制的要求。保障劳动者提请劳动争议处理权的实现,可以维护劳动关系双方当事人的合法权益,可以消除用人单位与劳动者之间的隔阂,增进用人单位与劳动者之间的合作,可以避免矛盾激化和产生恶性事件,促进社会的安定团结。

（二）劳动者的义务

劳动者享有劳动权利和履行劳动义务是对等的、互为条件的。不允许只享有权利而不履行义务，也不允许只履行义务而不享有权利。权利义务统一，是劳动问题的原则和规律。因此，《劳动法》总则第3条在对劳动者享有的权利进行规定的同时，也规定了劳动者应当履行的义务。义务是一种责任，也是一种约束。表现为负有义务的劳动者必须做出一定行为或被禁止做出一定行为，以维护国家、集体和其他劳动者的合法权益。由于义务是法定的责任，所以和权利显然不同，权利可以放弃，而义务不能放弃。劳动者必须履行的义务，主要包括以下几个方面。

1. 完成劳动任务

宪法明确规定，中华人民共和国公民有劳动的权利和义务，劳动是一切有劳动能力的公民的光荣职责，国有企业和城乡集体经济组织的劳动者都应当以主人翁的态度对待自己的劳动。完成劳动任务是劳动者享受劳动权的先决条件。劳动任务是劳动者根据用人单位的安排，在一定时间内实施劳动行为，达到劳动目标，取得劳动成果的一种责任。劳动者与用人单位一旦建立了劳动关系，完成劳动任务则是义不容辞的。

2. 提高职业技能

职业技能是劳动者从事劳动所必须具有和掌握的专业技术业务知识和实际操作技能，是劳动者完成劳动任务的条件，劳动者有责任接受职业技能的培训，不断提高自己的职业技能水平。

3. 执行劳动安全卫生规程

劳动安全卫生规程是在生产劳动过程中保护劳动者生命安全和身体健康的规章制度。《劳动法》之所以把执行劳动安全卫生规程作为劳动者的一项义务明确予以规定，是因为劳动安全卫生工作是每一个劳动者应当做好的工作，安全生产，人人有责。劳动者遵守和执行安全卫生规程，也是劳动者个人维护他人安全，保护国家、集体财产不受损害的一种义务。

4. 遵守劳动纪律

劳动纪律是劳动者在劳动过程中必须遵守的劳动规则和秩序，是组织劳动、保证生产秩序和工作秩序正常进行的必要条件之一，它是劳动者按照规定的时间、质量、程序和方法，完成自己承担的工作任务的行为准则。如果没有劳动纪律，就不可能建立正常的劳动秩序，生产过程就会发生混乱，就有随时造成设备损坏和事故的危险。所以劳动纪律在任何社会形态下都是至关重要的，社会化大生产条件下，更需要严格的劳动纪律。劳动纪律的范围很广泛，包括上下班制度、工作任务的完成、劳动态度，执行各种生产、安全、技术、卫生等规程的要求，服从管理、听从指挥等。遵守纪律体现了国家、社会、企业对劳动者提出的综合性要求。因此，遵守劳动纪律也是劳动者必须履行的义务之一。

5. 遵守职业道德

道德是调整人与人之间以及个人与社会之间关系的一种行为规则，它是人们对于善与恶、正义与非正义、诚实与虚伪、公正与偏私、光荣与耻辱的观念和行为规则的总称。道德调整的范围比法律更大。每一种职业，都有相应的职业道德规范。由于道德不具有法律以国家强制力作保证的特点，遵守职业道德作为劳动者义务显得更为重要。

二、劳动合同

毕业生落实就业岗位后，为保护毕业生本人的利益，均应与用人单位签订劳动合同。在签订劳动合同时，应尽可能采用当地劳动部门印制的规范合同文本，在具体合同条款上，毕业生应对有关工作岗位、劳动时间、工资待遇、劳动保护、违约责任及试用期、见习期等的规定特别关注。签订后的劳动合同需由用人单位所在地劳动部门加盖公章。同时，毕业生自己也要保留一份合同，当遇到劳动纠纷时，可凭合同提请劳动仲裁或者去法院提起诉讼。

（一）劳动合同的法律特征

劳动合同又称劳动契约和劳动协议，是劳动者与用人单位之间确立劳动关系、明确双方权利和义务

的协议。劳动合同作为合同的一种,毫无疑问,具有一般民事合同所共有的特征,具体表现在以下几点。

劳动合同是劳动者和用人单位依照法律规定达成的协议,是一种民事法律行为,按照双方意思表示的内容被赋予法律效力。同时劳动合同依照法律规定达成,所以,违法达成的协议则不是劳动合同,因此不受法律保护。

劳动合同是劳动者和用人单位之间意思表示一致的产物,约定的是关于劳动者和用人单位各自的权利和义务。当事人一方的权利是对方应该履行的义务,权利的行使受法律保护。义务的履行同样受到法律的强制,不履行义务就必须承担相应的法律责任。

劳动合同是劳动者和用人单位之间达成的,以设立、变更和终止民事权利义务关系为目的的民事法律行为。作为法律行为,劳动合同必然是以劳动者和用人单位设立、变更和终止权利义务关系为目的的。

劳动合同双方当事人的地位平等:双方当事人在协商、订立劳动合同的时候,不能因为性质的不同而处于不平等的地位。在劳动关系中,不存在上下级的关系,即使在行政上有隶属关系的上级组织和下级组织之间,在订立劳动合同的时候,也必须以平等的缔约主体身份来出现,任何一方都不能凌驾于另外一方之上。需要强调的是,劳动合同作为社会化合同的一种,为实现合同公正,其平等性必然受到一定程度的限制,并侧重保护劳动者的合法劳动权利。

劳动合同还是一种特殊的合同,除了具有一般合同的特征外,还有其自身的法律特征,具体表现在以下几个方面。

1. 劳动合同的主体由特定的用人单位和劳动者双方构成

劳动合同的当事人必须一方是企业、事业、机关、社会团体或私营企业雇主,另一方是劳动者本人。劳动合同是为劳动力使用而订立的合同,所以合同当事人一方必须是劳动力的拥有者,也就是其本身必须具有劳动力。这便决定了劳动合同当事人一方必须是作为自然人而存在的劳动者。拥有劳动力的劳动者的存在是劳动关系得以建立、劳动合同得以订立并得到履行的前提条件。同样,对劳动力的使用具有需求的用人单位作为相对方的存在也是必不可少的,因为劳动力的使用是劳动力为他人使用,或者说劳动者是为他人劳动。劳动者为自己所实施的劳动不是劳动合同意义上的劳动;一个劳动者也不是为另一个劳动者提供劳动,除非另一个劳动者是以雇主的身分出现,而此时他已不是一个劳动者了。

2. 劳动合同的标的是劳动者的劳动行为

劳动合同一经订立后,劳动者一方必须加入到用人单位的生产和工作中去,成为该单位的一名职工,对内享受本单位职工的权利,承担本单位职工的义务,即劳动者有获得报酬的权利,有获得社会保险和生活福利的权利,相应地有完成其劳动行为的义务;用人单位有权依照劳动合同的规定组织管理劳动者,在劳动中对其指挥和监督,使其完成约定的劳动行为,有义务支付劳动者的劳动报酬,为职工缴纳社会保险和提供生活福利。

3. 劳动合同的内容应满足劳动者完成再生产的需求

劳动力有自然老化的过程,劳动力还有本身再生产的特征。劳动合同不仅要规定用人单位与劳动者本人的权利义务关系,还要涉及劳动者的直系亲属在一定条件下享有的物质帮助权。如果职工因年老、疾病、工伤、残废、死亡等原因,暂时或永久丧失劳动能力,中断劳动可能不能获得劳动报酬时,用人单位不仅要负担职工本人的社会保险待遇,而且要对职工所供养的直系亲属给予一定的物质帮助。就劳动者而言,自身老化的需求和劳动力再生产的需求都是通过他的劳动来实现的,需要解决的问题虽是缘于劳动者的劳动,但劳动者的劳动本身并不能直接解决这些问题。因此,用人单位在获得劳动者的劳动成果时,应当为劳动者提供全面需求的满足条件。

4. 劳动合同的目的在于劳动过程的实现,而不是劳动成果的给付

劳动者从事劳动只在于完成生产过程,而不是为得到劳动后所生产的产品。所以,劳动者是以完成劳动过程来取得货币工资的,以此满足本人及家庭的生活需要,而不是为了将产品带回家自用。劳动过程是一个复杂的体能与智能发挥的过程,有的劳动直接创造价值,有的劳动间接地实现价值;有的劳动成果当时就能衡量,有的劳动成果则需要一定时间才能看到。劳动者只要完成了劳动过程,就应当取得劳动合同中约定的劳动报酬,而无论其生产出来的产品是否能在市场上变为货币。

5. 劳动合同履行中的从属性和非强制性

劳动者实施劳动行为时,必须服从用人单位的时间安排。在工作内容上,劳动者也不得自行决定劳动的方式和内容,必须按照用人单位的要求完成其劳动过程。在劳动过程中,劳动者必须接受用人单位的指示,且劳动者接受用人单位指示的范围内加工承揽、工程承包等更为广泛和具体。例如,用人单位的规章制度、劳动力的配合与调整,工作岗位的操作规则、工时、工作地点、工作方法、程序都包括在内,这种对于指示的从属性还进而扩展至对用人单位惩戒权的遵从。当用人单位对劳动者做出处罚决定,且该决定最后并未在法律上被否决时,劳动者就必须接受和遵守。尽管劳动合同的履行具有如此强烈的从属性,但劳动合同履行中对于劳动者不具有强制性。这不是在劳动者的人身自由层面上,而是在于劳动者的劳动是不能强制的。即使劳动者是因其主观上的故意心态不履行劳动合同,用人单位也不能强制其履行,在被强制的状态下为用人单位提供劳动。无论这种强制是来源于法律上的诉讼或是诉讼外的其他方式,都不得对劳动者强制履行劳动合同。所以,用人单位对于劳动者旷工,或不经预先告知即终止或解除劳动合同可以要求劳动者承担法律或合同规定的责任,却不能强制劳动者进行劳动。

6. 劳动合同权利义务的延续性

这种延续性主要表现在两个方面。一是在劳动合同的有效期内,劳动者即使未向用人单位提供劳动,在一定条件下对用人单位仍有劳动报酬请求权,用人单位仍有支付劳动报酬的义务。例如,在劳动合同有效期内的例假、休假、特别休假和劳动者参加其他法定活动时,虽未向用人单位提供劳动,但用人单位仍需支付劳动报酬。二是在劳动合同终止或解除后,用人单位仍对劳动者负有相应的责任,如在解除合同时支付经济补偿金,在劳动者的潜伏性工伤或职业病显现时承担赔偿责任。更为明显的是,用人单位为劳动者在劳动期间支付各项社会保险费,是由劳动者在劳动合同关系消失后,甚至是在劳动者完全解除劳动义务后享受的。

7. 劳动合同内容的法定性

这种法定性既表现在劳动合同内容直接由法律加以规定,双方当事人都无权变更,如劳动者的就业与退休年龄、安全与卫生的劳动条件、社会保险费的承担与分担比例等;也同时表现在劳动合同内容只能在法律标准限度内选择,双方当事人都不能突破法定标准所许可的限度,如最长的工作时间、最长的加班时间、最低的工资数额等。劳动合同内容的法定性的另一方面是法律责任归属的法定性。由于用人单位在劳动者劳动中的主导地位,劳动风险也由其承担。当劳动者在劳动中受到来源于劳动工具、原料、生产设备的伤害时,便产生了职业伤害赔偿,用人单位承担法律规定的无过错赔偿责任。

(二) 劳动合同的主要内容

《劳动法》规定,建立劳动关系应当签订劳动合同,无论是长期工、短期工、季节工还是临时工,都必须与企业签订劳动合同。根据《劳动法》的规定,劳动合同的内容可以分为两个部分:必备条款和补充条款。必备条款也叫法定条款,就是在劳动合同中必须具备的内容,不可缺少;法定条款又分为一般法定条款和特殊法定条款。

1. 一般法定条款

一般法定条款主要包含劳动合同的期限、工作内容、劳动保护条件、劳动报酬、劳动纪律、劳动合同终止的条件及违反劳动合同的责任等内容。具体表现在以下几点。

(1) 劳动合同的期限。就是劳动合同开始的时间和结束的时间。例如,2013年3月5日被录用开始工作,工作时间为1年,那么合同的期限一般规定为:本劳动合同从2013年3月5日生效,到2014年3月5日结束。

(2) 工作内容。规定劳动者在该单位做什么工作,如在装修公司做木工,那么合同中应该注明工作的内容是“木工”,具体承担木质家具制作、装修工作的一些木工活等。

(3) 劳动保护和劳动条件,如建筑工人应该发放安全帽,高空作业有一些必要保护措施等。

(4) 劳动报酬。就是工资给多少、怎么算、什么时候发放等。

(5) 劳动纪律,如上班时间不得私自外出、如何请假等。

(6) 劳动合同终止的条件,如合同到终止期,或者就业单位出现破产停业等情况终止合同,或者就业者出现特殊情况要求终止合同等,以及终止合同时双方应该承担的责任。

(7) 违反劳动合同的责任。这一条规定了签约双方的任何一方违反了合同中的规定,应该怎么办等。

2. 特殊法定条款

特殊法定条款是某些劳动合同的特殊性,法律要求某一种或某几种劳动合同必须具备的条款。例如,中外合资经营企业和私营企业的劳动合同中应该包括工时和休假的条款。如果因为用人单位的原因签订了不完整的劳动合同,之后对劳动者的权益造成了侵害,用人单位应当承担法律责任。

3. 补充条款

补充条款也叫商定条款,可有可无,是双方当事人在签订合同时互相商量定下的条款。补充条款是法律赋予双方当事人的自由权利,但是,补充条款的约定不能与国家的法律法规相抵触,不能危害国家、其他组织或个人的权益。

三、劳动合同的签订与解除

劳动合同是劳动者与用人单位确立劳动关系、明确双方权利和义务的协议,是劳动者与用人单位依据《劳动法》建立劳动关系的书面法律凭证。劳动合同也是稳定劳动关系、用人单位强化劳动管理、劳动者保障自身权益、双方处理争议的重要依据。

(一) 劳动合同的签订

劳动合同的签订是劳动者与用人单位就劳动合同的条款达成协议,并以书面形式明确规定双方的权利、义务和责任的法律行为。劳动合同的签订是劳动法律关系发生的根据,并由此产生一定的法律后果,因此当事人在签订劳动合同时一定要严肃认真。

劳动合同的当事人是用人单位和劳动者,但并不是所有的用人单位和劳动者都具有劳动合同当事人的资格,而只有具有相应权力能力和行为能力的当事人才能成为劳动合同的当事人。故用人单位和劳动者在签订劳动合同时要审查对方的资格,这是保证劳动合同合法有效的首要前提。

1. 签订劳动合同的基本原则

《劳动法》第17条规定,签订劳动合同要遵循平等、自愿、协商一致的原则,不得违反法律和行政法规的规定。劳动合同依法签订后就产生了法律效力,当事人必须履行劳动合同规定的义务。

(1) 平等原则。平等原则指签订劳动合同的双方当事人的法律地位平等。因此,毕业生应该依据《劳动法》的规定,理直气壮地要求用人单位签订劳动合同。在合同上签字前要仔细阅读合同条款,对内容含混的条款要坚持改写清楚,对不合法的内容要据理力争,以维护自己的合法权益。

(2) 自愿原则。自愿原则指劳动者要完全出于自己的意愿签订劳动合同,用人单位不能强迫或欺骗劳动者签订劳动合同。

(3) 协商一致原则。协商一致原则指劳动合同的各项条款是经过平等协商取得一致意见而签订的。

(4) 合法原则。合法原则指签订劳动合同的双方不得违反法律和行政法规的规定,签订合同的主体和内容必须合法。

2. 签订劳动合同的注意事项

大学生与用人单位在经验和掌握专业知识程度等方面的不对称性,使大学生明显处于劣势,因此签订劳动合同时一定要慎之又慎,不可大意。通常签订合同时应注意以下几点。

(1) 签订劳动合同前应熟悉相关法律。劳动合同是约束劳动者和用人单位行为以及处理纠纷的重要法律依据。劳动合同的每个环节,都需要劳动者有一定的法律常识,所以劳动者在签订劳动合同之前最好先了解一下都有哪些法律可以保护劳动者的合法权益。

(2) 签订劳动合同形式、内容要合法。一份具有法律效力的劳动合同, 首先签订合同的程序应符合法律规定, 并且应当以书面的形式予以确认。合同至少一式两份, 双方各执一份, 劳动者应妥善保管自己的劳动合同。在劳动合同的内容上, 劳动者一定要先确认自己签订的劳动合同是否具备产生法律约束力的条件, 包括用人单位应是依法成立的劳动组织, 能够依法支付工资、缴纳社会保险费、提供劳动保护条件, 并能承担相应的民事责任等。

(3) 警惕合同陷阱。部分用人单位为了实现自己利益的最大化, 千方百计在劳动合同中设立种种陷阱, 侵害劳动者的合法权益。主要包括: 在合同中设立押金条款; 采用格式合同, 不与劳动者协商; 在合同中规定逃避责任的条款, 对于劳动者工作中的伤亡不负责任; 准备了至少两份合同, 一份是假合同, 内容按照有关部门的要求签订, 以对外应付有关部门的检查, 但真正执行的是另一份合同等。

(二) 劳动合同的解除

劳动合同的解除, 指当事人双方提前终止劳动合同的法律效力, 解除双方的权利义务关系。这在法律上称为“解除权”, 用人单位和劳动者都享有该权利。

1. 用人单位的解除权

用人单位的解除权分为即时解除和先行通知解除。

(1) 即时解除。

即时解除是不需要事先通知的, 随时都可以解除, 因为这对劳动者的影响特别大, 所以法律规定了严格的适用条件。劳动者有下列情形之一的, 用人单位可以进行即时解除劳动合同。

① 在试用期间被证明不符合录用条件的。

② 严重违反用人单位的规章制度的。

③ 严重失职, 营私舞弊, 给用人单位造成重大损害的。

④ 劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系, 对完成本单位的工作任务造成严重影响, 或者经用人单位提出, 拒不改正的。

⑤ 因劳动者过错致使劳动合同无效的。

⑥ 被依法追究刑事责任的。

(2) 先行通知解除。

先行通知解除指解除之前, 用人单位先告知劳动者, 让其有所准备。有下列情形之一的, 用人单位提前 30 日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后, 可以解除劳动合同。

① 劳动者患病或者非因工负伤, 在规定的医疗期满后不能从事原工作, 也不能从事由用人单位另行安排的工作的。

② 劳动者不能胜任工作, 经过培训或者调整工作岗位, 仍不能胜任工作的。

③ 劳动合同签订时所依据的客观情况发生重大变化, 致使劳动合同无法履行, 经用人单位与劳动者协商, 未能就变更劳动合同内容达成协议的。

2. 劳动者的合同解除权

用人单位与劳动者协商一致, 可以解除劳动合同。劳动者提前 30 日以书面形式通知用人单位, 可以解除劳动合同。劳动者在试用期内提前 3 日通知用人单位, 可以解除劳动合同。用人单位有下列情形之一的, 劳动者可以解除劳动合同。

(1) 未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的。

(2) 未及时足额支付劳动报酬的。

(3) 未依法为劳动者缴纳社会保险费的。

(4) 用人单位的规章制度违反法律、法规的规定, 损害劳动者合法权益的。

(5) 因用人单位过错致使劳动合同无效的。

(6) 法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。

(7) 用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动的,或者用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的,劳动者可以立即解除劳动合同,不需事先告知用人单位。

四、劳动争议及解决

大学生就业时,与用人单位签订的劳动合同、《就业协议书》以及其他的一些书面约定,都是重要的法律文件,对其性质和相互关系一定要搞清楚。如果发生劳动争议,则可以以这些法律文件为依据进行合理解决。

(一) 劳动争议

劳动争议,又称劳动纠纷,许多国家和地区则称劳资争议或劳资纠纷。其广义指劳动关系双方当事人或其团体之间关于劳动权利和劳动纠纷的争议;其狭义仅指劳动关系双方当事人之间关于劳动权利和劳动义务的争议。在劳动立法和劳动法中,一般取其狭义。

1. 劳动争议是双方的

劳动争议的当事人,一方为劳动者或其团体,另一方为用人单位或其团体。若争议不是发生在劳动关系双方当事人或其团体之间,即使争议内容涉及劳动问题,也不构成劳动争议。例如,劳动者之间在劳动过程中发生的争议,企业之间因劳动力流动发生的争议,劳动者或企业与劳动行政部门在劳动行政管理中发生的争议,劳动者或企业与劳动者服务主体在劳动服务过程中发生的争议,都不属于劳动争议。

2. 劳动争议的内容

劳动争议的内容涉及劳动权利和劳动义务,即劳动争议以劳动权利和劳动义务为标的。劳动权利和劳动义务是依据《劳动法》、集体合同和劳动合同具体确定的,因而劳动争议在特定意义上是在实施《劳动法》,签订、履行、变更或终止集体合同或劳动合同时发生的争议;劳动权利和劳动义务的内容,包括就业、工时、工资、劳动保护、保险福利、职业培训、民主管理、奖励惩罚等各个方面。因而,劳动争议的内容相当广泛,但凡是劳动权利义务之外的权利义务为标的的争议,不属于劳动争议。

3. 劳动争议形式

劳动争议形式,表现为当事人双方提出不同主张和要求的意思表示。即当事人双方对劳动权利和劳动义务的确定或实现各持己见,既包括当事人一方反驳另一方的主张或者拒绝另一方的要求,也包括当事人向国家机关、劳动争议处理机构或有关团体提出给予保护或处理争议的请求。

(二) 劳动争议的解决途径

处理劳动争议的解决途径,归纳起来可分为合意方式和裁判方式两大类。

1. 合意方式

劳动争议处理的合意方式,即当事人双方通过自行协商或者在特定机构干预下协商,互相妥协或单方妥协,从而达成解决劳动争议的协议,因而又称妥协方式或协议方式。其具体形式主要有以下几种。

(1) 和解。即当事人双方自行协商,达成解决劳动争议的协议。其特征主要是,无第三方参与,不受程序约束,协议的达成和遵守完全是双方自愿的。

(2) 调解。即在第三方主持下,通过说服、疏导,使劳动争议在当事人双方的互谅互让中得以解决。我国立法所允许的劳动争议调解,包括用人单位调解机构调解、仲裁程序中调解和诉讼程序中调解。

(3) 调停。即当事人双方在第三方的调和下,根据第三方提出的关于解决有争议问题的建议(即调停方案)达成解决劳动争议的协议。

这里特别说明:调停和调解的主要区别在于,调解机构只促使当事人和解而不提出建议,调停机构则要提出调停方案并促使当事人接受。

2. 裁判方式

劳动争议处理的裁判方式，即由特定机构对劳动争议依法进行审理并做出具有法律效力的处理决定，使其得以解决。其具体形式主要有以下几种。

(1) 仲裁裁决。即由仲裁机构对劳动争议做出裁决。

(2) 法院判决。即由审判机构依法对劳动争议做出裁决。

总结起来，我国劳动争议的处理方式有和解、调解、调停、仲裁、诉讼等。《劳动法》第79条规定：“劳动争议发生后，当事人可以向本单位劳动争议调解委员会申请调解；调解不成，当事人一方要求仲裁的，可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。当事人一方也可以直接向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。对仲裁裁决不服的，可以向人民法院提起诉讼。”

(三) 劳动争议的处理机构

在我国，劳动争议的处理机构有3种类型，即调解（调停）机构、仲裁机构和司法机构。

1. 劳动争议调解（调停）机构

劳动争议调解（调停）机构是只能进行调解而不能裁决的机构，在我国是在用人单位内部设立的劳动争议调解委员会。劳动争议调解委员会由职工代表、用人单位代表和工会代表组成，劳动争议调解委员会主任由工会代表担任。

2. 劳动争议仲裁机构

劳动争议仲裁机构在我国指劳动争议仲裁委员会。劳动争议仲裁委员会由劳动行政部门代表、同级工会代表、用人单位方面的代表组成，劳动争议仲裁委员会主任由劳动行政部门代表担任。

3. 劳动争议司法机构

我国没有设立专门负责审理劳动争议案件的劳动法院，因而，劳动争议的司法审判机构就是人民法院，一般是由民事审判庭来审理的。

五、违约所承担的责任

劳动合同签订后要履行，否则会构成违反合同行为。合同签订后，当事人因自己的过错造成合同没有履行或没有适当履行，由此所产生的责任是一种违约责任，它是按照法律规定或当事人约定所应承担的法律责任。

(一) 用人单位的责任

用人单位违反劳动合同承担的责任不仅有一般民事赔偿责任，还有行政责任。

1. 民事责任

民事责任是合同当事人所承担的给予受损人赔偿的责任，用人单位有下列情形之一的，对劳动者造成损害的，应赔偿劳动者损失。

(1) 用人单位故意拖延不签订劳动合同，即招用后故意不按规定签订劳动合同，以及劳动合同到期后故意不及时续签劳动合同的。

(2) 由于用人单位的原因签订无效劳动合同，或签订部分无效劳动合同的。

(3) 用人单位违反规定或劳动合同的约定侵害女职工或未成年工合法权益的。

(4) 用人单位违反规定或劳动合同的约定解除劳动合同的。

用人单位对劳动者造成损害后，应当给予相对损失赔偿，其赔偿的标准如下。

(1) 造成劳动者工资损失的，按劳动者本人应得工资收入支付给劳动者，并应加付应得工资收入的25%作为赔偿费用。

(2) 造成劳动者劳动保护待遇损失的，应按国家规定补足劳动者的劳动保护津贴和用品。

(3) 造成劳动者工伤待遇损失的，除按国家规定为劳动者提供工伤、医疗待遇外，还应支付劳动者相当于医疗费用25%的补偿费用。

(4) 造成女职工和未成年工身体健康损害的,除按国家规定提供治疗期间的医疗待遇外,还应支付相当于其医疗费用 25% 的赔偿费用。

(5) 劳动合同约定的其他赔偿费用。

用人单位招用尚未解除劳动合同的劳动者,对原用人单位造成经济损失的,除该劳动者承担直接赔偿责任外,该用人单位还应当就其向原用人单位进行赔偿。向原用人单位赔偿损失主要包括以下几项。

(1) 对生产、经营和工作造成的直接经济损失。

(2) 因获取商业秘密给原用人单位造成的经济损失,赔偿额按《中华人民共和国反不正当竞争法》(以下简称《反不正当竞争法》)的规定执行。

2. 行政责任

简单地说,行政责任就是在行政上有管理关系的当事人之间,被管理者有违法行为而向管理者承担的责任,如劳动行政部门就是用人单位的管理者,它有权责令有违法行为的用人单位承担行政责任。用人单位未按《劳动法》规定的条件解除劳动合同或者故意拖延不签订劳动合同的,除依法承担赔偿责任外,劳动行政部门还应责令其改正,逾期不改的应通报批评。

用人单位解除劳动合同后,未依照法律、法规规定给予劳动者经济补偿的,劳动行政部门依照经济补偿的有关规定,应责令支付劳动者的经济补偿,并可要求其按相当于支付劳动者经济补偿总和的 1~5 倍支付劳动者赔偿金。

赔偿金是《劳动法》中的一个特定概念,它具有以下几点特征。

(1) 由用人单位向劳动者支付。

(2) 支付数额按劳动者实际损失的一定倍数计算。

(3) 支付的依据是法律规定而不是双方的约定。

(4) 由劳动行政部门责令支付。

(二) 劳动者的责任

劳动者违反规定或劳动合同的约定解除劳动合同,对用人单位造成经济损失的,劳动者应赔偿用人单位的损失。主要包括以下几项。

(1) 用人单位招收录用期间为其所支付的费用。

(2) 用人单位为其支付的培训费用,双方另有约定的按约定办理。

(3) 对生产、经营和工作造成的直接经济损失。

(4) 劳动者违反劳动合同中约定的保密事项,对用人单位造成经济损失的,也按《反不正当竞争法》第 20 条规定支付用人单位赔偿费用。

(5) 劳动合同约定的其他赔偿费用。

这里需要注意:用人单位在与劳动者签订劳动合同时,不得以任何形式向劳动者收取定金、保证金(物)或抵押金(物),也不得扣留、抵押职工居民身份证、暂住证和其他证明个人身份的证件。对擅自扣留、抵押职工居民身份证等证件和收取抵押金(品)的,公安部门和劳动行政部门责令用人单位立即退还给劳动者本人。

第四节 阅读与训练



一、阅读材料

需要了解的就业协议相关问题

1. 毕业生如遗失推荐表、《就业协议书》如何补办

毕业生如遗失推荐表,需本人提出书面申请,经所在院系负责大学生就业工作的老师签署意见,交

至就业管理部门,就业管理部门审核同意后,予以补发。《就业协议书》如遗失,请于就近的报刊登报声明作废,随带报纸经所在院系负责大学生就业工作的老师签署意见,送至就业管理部门,就业管理部门审核同意后,予以补发。补发的推荐表、《就业协议书》上注明“该生原件已遗失,此份为遗失补办件”,以示有别于正式的推荐表、《就业协议书》。

2. 为什么每位毕业生只能有一份推荐表和《就业协议书》原件

推荐表、《就业协议书》是学校证明毕业生具有就业资格,也是用人单位到毕业生就业主管部门办理毕业生审批手续的凭证。为维护就业市场的严肃性,避免一个毕业生同时被两个用人单位审批录用,造成用人单位进人指标浪费,同时也为了维护学校的声誉和今后毕业生的就业,每位毕业生只能有一份推荐表和《就业协议书》原件。

3. 如何办理《就业协议书》解约手续

为了维护就业协议的严肃性和学校的声誉,毕业生与用人单位签订了《就业协议书》后,毕业生和用人单位都应认真履行协议。倘若毕业生因特殊原因要求违约,应承担违约责任。已签订《就业协议书》的毕业生,如要违约,需办理解约手续。

(1) 到原签协议书的单位办理书面同意的解约函(盖单位公章)。

(2) 向就业管理部门提出书面申请(阐明解约理由),并附上单位及上级人事主管部门审核同意的解约函,交到就业管理部门。

(3) 就业管理部门根据有关规定审批换发新的《就业协议书》。

4. 协议不能代替合同

高校应届毕业生就业时会与学校和用人单位签订一个三方协议,这是由学校鉴证,毕业生与用人单位签订的一份意向性协议,它具有法律效力,但它不能替代劳动合同。毕业生到用人单位上班以后一定要求再签订一份劳动合同。从法律上讲,任何用人单位要求劳动者为其付出劳动(确立劳动关系),都必须签订正式的劳动合同,如果不签订劳动合同就是违法行为,会被劳动监察部门罚款。

5. 违约金要约定上限

三方协议中的违约金必须经由毕业生与用人单位协商之后约定,并且违约金的数额必须符合用人单位所在地的相关规定。现在国内大部分地区都没有明确规定违约金的上限,这种情况下都以双方协商金额为准。毕业生与用人单位还可以互相约定违约金,以应对用人单位违约的情况,从而维护自身的权益。由于三方协议具备权利和义务的双方是劳动者和用人单位,学生如果要毁约,除非学生与学校有特殊的约定,那么一般情况下学校是不能够向学生收取违约金的。

6. 口头承诺应写进备注

由于缺乏社会经验和法律知识,很多毕业生因为急于就业而相信用人单位的一些口头承诺,常常在到岗以后与单位发生纠纷;现实中90%以上的毕业生就业三方协议中的“备注栏”全是空白。毕业生们一定注意充分利用好就业协议的“备注栏”,尽量将单位的承诺,如休假、住房补贴、解决户口、保险等各项承诺明确写入“备注栏”,切实保障自己的合法权益。

7. 试用期不超过半年

有些用人单位利用一些大学生对法律的无知,对其进行遥遥无期的试用,而按照《劳动法》的规定,劳动合同约定的试用期不超过6个月。劳动合同期限在6个月以下的,试用期不得超过15日;劳动合同期限在6个月以上一年以下的,试用期不得超过30日;劳动合同期限在一年以上两年以下的,试用期不得超过60日;劳动合同期限在两年以上的,试用期也不得超过6个月。



二、操作训练

(一) 训练题目

签订劳动合同。

（二）训练目的

通过试签劳动合同，对于劳动合同规定有一个大致的了解，保护自己的合法权益。

（三）操作步骤

假如你大学毕业时与××建筑公司签订了就业协议书，试用期满后要与公司签订了一份为期 10 年的劳动合同。请结合所学相关知识，完成下面空白处的相关内容。

劳动合同

甲方_____ 乙方_____

法定代表人_____ 文化程度_____

或委托代理人_____ 性别_____

邮政编码_____ 出生日期____年____月____日

甲方地址_____ 居民身份证号码_____

家庭住址_____ 所属街道办事处_____

根据《中华人民共和国劳动法》，甲乙双方经平等协商同意，自愿签订本合同，共同遵守本合同所列条款。

一、劳动合同期限

第一条 本合同期限类型为_____期限合同。本合同生效日期____年____月____日，其中试用期____个月。本合同_____终止。

二、工作内容

第二条 乙方同意根据甲方工作需要，担任_____岗位（工种）工作。

第三条 乙方应按照甲方的合法要求，按时完成规定的工作数量，达到规定的质量标准。

三、劳动保护和劳动条件

第四条 甲方安排乙方执行_____工作制。

执行定时工作制的，甲方安排乙方每日工作时间不超过八小时，平均每周不超过四十四小时。甲方保证乙方每周至少休息一日，甲方由于工作需要，经与工会和己方协商后可以延长工作时间，一般每日不得超过一小时，因特殊原因需要延长工作时间的，在保障乙方身体健康的条件下延长工作时间每日不得超过三小时，每月不得超过三十六小时。执行综合计算工时工作制的，平均日和平均周工作时间不超过法定标准工作时间。执行不定时工作制的，在保证完成甲方工作任务的情况下，工作和休息休假乙方自行安排。

第五条 甲方安排乙方加班的，应安排乙方同等时间补休或依法支付加班工资；加点的，甲方应支付加点工资。

第六条 甲方为乙方提供必要的劳动条件和劳动工具，建立健全生产工作流程，制定操作规程、工作规范和劳动安全卫生制度及其标准。

甲方应按照国家或当地有关规定组织安排乙方进行健康检查。

第七条 甲方负责对乙方进行政治思想、职业道德、业务技术、劳动安全卫生及有关规章制度的教育和培训。

四、劳动报酬

第八条 甲方的工资应遵循按劳分配原则。

第九条 执行定时工作制或综合计算工时工作的乙方为甲方工作，甲方每月____日以货币形式支付乙方工资，工资不低于_____元，其中试用期间工资为_____元。

执行不定时工作制的工资支付按_____执行。

第十条 由于甲方生产任务不足，使乙方下岗待工的，甲方保证乙方月生活费不低于_____元。

五、保险福利待遇

第十一条 甲乙双方应按国家和北京市社会保险的有关规定缴纳职工养老、失业和大病医疗统筹及其他社会保险费用。甲方应为乙方填写《职工养老保险手册》。双方解除、终止劳动合同后，《职工养老保险手册》按有关规定转移。

第十二条 乙方患病或非因工负伤，其病假工资、疾病救济费和医疗待遇按照执行。

第十三条 乙方患职业病或因工负伤的工资和医疗保险待遇按国家和北京市有关规定执行。

第十四条 甲方为乙方提供以下福利待遇_____。

六、劳动纪律

第十五条 乙方应遵守甲方依法制定的规章制度：严格遵守劳动安全卫生、生产工艺、操作规程和工作规范；爱护甲方的财产，遵守职业道德；积极参加甲方组织的培训，提高思想觉悟和职业技能。

第十六条 乙方违反劳动纪律，甲方可依据本单位规章制度，给予纪律处分，直至解除本合同。

七、劳动合同的变更、解除、终止、续订

第十七条 订立本合同所依据的法律、行政法规、规章发生变化，本合同应变更相关内容。

第十八条 订立本合同所依据的客观情况发生重大变化，致使本合同无法履行的，经甲乙双方协商同意，可以变更本合同相关内容。

第十九条 经甲乙双方协商一致，本合同可以解除。

第二十条 乙方有下列情形之一的，甲方可以解除本合同：

1. 在试用期间，被证明不符合录用条件的；
2. 严重违反劳动纪律或甲方规章制度的；
3. 严重失职、营私舞弊，对甲方利益造成重大损害的；
4. 被依法追究刑事责任的。

第二十一条 下列情形之一，甲方可以解除本合同，但应提前三十日以书面形式通知乙方：

1. 乙方患病或非因工负伤，医疗期满后，不能从事原工作也不能从事由甲方另行安排的工作的；
2. 乙方不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；
3. 双方不能依据本合同第十八条规定就变更合同达成协议的。

第二十二条 甲方濒临破产进行法定整顿期间或者生产经营发生严重困难，经向工会或者全体职工说明情况，听取工会或者职工的意见，并向劳动行政部门报告后，可以解除本合同。

第二十三条 乙方有下列情形之一的，甲方不得依据本合同第二十一条、第二十二条终止、解除劳动合同：

1. 患病或非因工负伤、在规定的医疗期内的；
2. 女职工在孕期、产期、哺乳期内的；
3. 义务兵复员退伍和建设征地农转工人员初次参加工作未满三年的；
4. 义务服兵役期间的。

第二十四条 乙方患职业病或因工负伤，医疗终结，经市、区、县劳动鉴定委员会确认完全或部分丧失劳动能力的，按_____办理，不得依据本合同第二十一条、第二十二条解除劳动合同。

第二十五条 乙方解除劳动合同，应当提前三十日以书面形式通知甲方。

第二十六条 有下列情形之一的，乙方可以随时通知甲方解除劳动合同：

1. 在试用期内的；
2. 甲方以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的；
3. 甲方不能按照本合同规定支付劳动报酬或者提供劳动条件的。

第二十七条 本合同期限届满，甲乙双方经协商同意，可以续订劳动合同。

第二十八条 订立无固定期限劳动合同的，乙方离休、退休、退职及死亡或本合同约定的解除条件出现，本合同终止。

八、经济补偿与赔偿

第二十九条 下列情形之一，甲方违反和解除乙方劳动合同的，应按下列标准支付乙方经济补偿金：

1. 甲方克扣或者无故拖欠乙方工资的，以及拒不支付乙方延长工作时间工资报酬的，除在规定的时间内全额支付乙方工资报酬外，还需加发相当于工资报酬百分之二十五的经济补偿金；

2. 甲方支付乙方的工资报酬低于本市最低工资标准的，要在补足低于标准部分的同时，另外支付相当于低于部分百分之二十五的经济补偿金。

第三十条 下列情形之一，甲方应根据乙方在甲方工作年限，每满一年发给相当于乙方解除本合同前十二个月平均工资一个月的经济补偿金，最多不超过十二个月：

1. 经与乙方协商一致，甲方解除本合同的；

2. 乙方不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作，由甲方解除本合同的。

第三十一条 下列情形之一，甲方应根据乙方在甲方工作年限，每满一年发给相当于本单位上年月平均工资一个月的经济补偿金：

1. 乙方患病或者非因工负伤，经劳动鉴定委员会确认不能从事原工作，也不能从事由甲方另行安排的工作而解除本合同的；

2. 劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使本合同无法履行，经当事人协商不能就变更劳动合同达成协议，由甲方解除劳动合同的；

3. 甲方濒临破产进行法定整顿期间或者生产经营状况发生严重困难，必须裁减人员的。

以上三种情况，如果乙方被解除本合同前十二个月的月平均工资高于本单位上年月平均工资的，按本人月平均工资计发。

第三十二条 甲方解除本合同后，未按规定给予乙方经济补偿的，除全额发给经济补偿金外，还须按该经济补偿金数额的百分之五十支付额外经济补偿金。

第三十三条 支付乙方经济补偿时，乙方在甲方工作时间不满一年的按一年的标准发给经济补偿金。

第三十四条 乙方患病或者因工负伤，经劳动鉴定委员会确定不能从事原工作，也不能从事由甲方另行安排工作而解除本合同的，甲方还应发给乙方不低于企业上年月人均工资六个月的医疗补助费，患重病和绝症的还应增加医疗补助费，患重病的增加部分不低于医疗补助费的百分之五十，患绝症的增加部分不低于医疗补助费的百分之一百。

第三十五条 甲方违反本合同约定的条件解除劳动合同或由于甲方原因订立的无效劳动合同，给乙方造成损害的，应按损失程度承担赔偿责任。

第三十六条 乙方违反本合同约定的条件解除劳动合同或违反本合同约定的保守商业秘密事项，对甲方造成经济损失的，应按损失的程度依法承担赔偿责任。

第三十七条 乙方解除本合同的，凡由甲方出资培训和招接收的人员，应向甲方偿付培训费和接收收费。其标准为：_____。

九、劳动争议处理

第三十八条 因履行本合同发生的劳动争议，当事人可以向本单位劳动争议调解委员会申请调解；调解不成，当事人一方要求仲裁的，应当自劳动争议发生之日起六十日内向_____劳动争议仲裁委员会申请仲裁。当事人一方也可以直接向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。对裁决不服的，可以向人民法院提起诉讼。

十、其他

第三十九条 甲方以下规章制度_____作为本合同的附件。

第四十条 本合同未尽事宜或与今后国家、北京市有关规定相悖的，按有关规定执行。

第四十一条 本合同一式两份，甲乙双方各执一份。

甲方（盖章）

乙方（签章）

法定代表人

或委托代理人（签章）

签订日期：

年 月 日

鉴证机关（盖章）

鉴证员（签章）

鉴证日期：

年 月 日



三、思考题

1. 大学生具有哪些就业权益和义务？
2. 签订就业协议应注意哪些事项？
3. 如何解除就业协议？承担哪些违约责任？
4. 签订劳动合同应遵循哪些原则？应注意哪些事项？
5. 如何解决劳动争议？违反劳动合同应承担哪些责任？

第七章 职业适应与职业发展

本章导读

挥手告别大学校园，昂首步入社会舞台，是每一个大学生人生历程中的又一次重大转折。在这个重要的转折阶段，大学生最关心的莫过于更科学、更完善、更合理、更有价值地安排或优化自己新的人生旅程，最需要的莫过于迅速适应新的环境。实践表明，由学生到社会职业角色转换比较快的人，容易更早地获得单位的认可，更快地寻找到新的起点，也就更容易享受到事业成功和生活幸福的喜悦。

通过本章的学习，了解就业初期在适应方面会出现的问题；理解角色转换应遵循的原则；掌握面对新的环境培养良好的人际关系和新的工作岗位应注意的事项；根据新环境和新岗位的要求，不断培养自己的综合能力和良好的人际关系以适应工作的需要。





案例导入

“我是学企业管理的，虽然是个本科生，但是相信自己可以胜任，我天生就非常自信。而且这个企业是刚刚成立的新企业，正准备补充各种各样的人才，这也给我申请有关的管理职位提供了可能。企业主张毛遂自荐，为什么我就不能尝试呢？但结果是他们没有让我做内勤总监的职位，他们宁愿让这个职位空缺，也不愿意让我尝试。他们给我的理由是，我缺乏管理经验，老板对于让我管理公司内勤完全没有信心。而我认为这个企业老板没有魄力，所以我做了不到两个月就辞职了，他们不留我，自有留我处。”小陈是北京一著名高校本科毕业生，用她自己的话说，当时毕业时为了能把户口落到北京，她忍气吞声地选择了中关村一家规模非常小的民营企业工作，做最基础的行政工作。

小陈说，自己当初学管理就是想有一天能坐到管理的位子上，可实际上在那个公司，自己做的就是高中生都能做的业务，这和她的理想相差甚远。到目前为止，她基本上每年都要换工作，因为她总在抱怨没有老板愿意给她管理职位，哪怕是个中层管理职位。

【案例评析】职业专家分析，从企业现实来看，专门学管理专业的确很少有人能最后坐到管理的位子上。很多企业都愿意选拔在企业有积淀的人才做其管理职位。因为这些人通常对企业知根知底，非常熟悉企业的运作流程，接受企业文化熏陶的时间长，老板也很了解这些人的实际工作能力。所以，老板愿意给这些人一个职业发展、提升的空间与平台。踏实地从企业最基本的职业做起，这是企业员工成长为企业领导者的最有效出路。不能过于自信导致自负，这对初入职的毕业生百害而无一利。

一、大学生职业适应的表现

面对严峻的就业形势和日趋激烈的竞争局面，大学生毕业后要能够完全适应未来的职业，还有一段距离。为了更好地适应未来职业的要求，大学生要充分利用求学期间的大好时光，根据所选择的职业要求和社会发展，不断提高、完善自身素质，大胆迎接挑战，投入竞争，为适应未来职业生活和事业发展奠定良好的基础。

大学生进入社会，走上工作岗位之初，都是充满热情、干劲十足的，但是不久就会出现牢骚满腹、灰心丧气、应付工作、得过且过的情况，这就是对职业角色不适应的表现。产生这些问题的原因是多方面的，如工作不能完全胜任、人际关系复杂、工作待遇不够理想等。

（一）职业适应的含义

所谓职业适应，也称工作适应，是指人们在职业活动中，对工作提出各种问题的一系列心理过程，包括个体对工作环境、工作任务、工作活动的适应，以及对自身行为和新的工作需要的适应。

有专家研究认为，大学毕业生的职业适应期为3年。人们可以适应某职业，但内心不一定认同该职业，可能对其评价很低，甚至低于社会评价的一般水平。据调查，刚参加工作时，有50%多的大学毕业生认为自己“完全适应”或“基本适应”工作需要，有30%多的大学毕业生认为“基本不适应”或“完全不适应”。

（二）就业初期职业适应不良的体现

大学生离开校园，初到就业岗位，面对新的人群、新的环境、新的任务，总会有不适应的现象。这期间的职业适应不良主要体现在以下几个方面。

1. 角色转换缓慢，依恋学生角色

大学毕业生刚走上工作岗位易出现怀旧心态，常常会自觉或不自觉地将自己置于学生角色来要求自己 and 对待工作，以学生角色的习惯方式观察事物、分析事物，面对与同事、领导等较为复杂的人际关系及职业责任的压力，不禁会留恋相对单纯的学生时代。

2. 工作消极被动, 缺乏自觉性与独立性

大学生一旦离开学校走向社会, 就要承担起成人的职业角色, 但成人的自觉性和独立性还没有养成, 工作上全靠领导安排, 对自己的工作性质、范围、程度、相互关系还没有足够的认识, 因此, 在履行角色义务、掌握支配角色权利的尺度、遵守角色规范等方面还存在一定的差距。

3. 轻视实践, 眼高手低

有些毕业生常以文凭、学位或毕业于名校自居, 自以为接受了正规教育, 已经学到了不少知识, 是个人才, 因此轻视实践, 放不下架子, 只想做高层次的工作, 看不起基层工作和基层工作人员, 甚至认为一个堂堂的大学毕业生做一些不起眼的事是大材小用, 有失身份。实际上是眼高手低, 大事做不了, 小事又不做。

4. 自卑退缩, 不思进取

有些毕业生面对新的工作环境和生疏的人际关系, 缺乏应有的自信, 工作中放不开手脚, 特别是在知识分子密集的工作单位, 看到别人工作经验丰富, 驾轻就熟, 相比之下, 觉得自己能力不足, 胆小、畏缩, 不思进取, 甘居人后, 产生不求有功但求无过的消极心理, 这不利于聪明才智的正常发挥。

5. 心态浮躁, 缺乏敬业精神

一些毕业生在角色转换过程中表现出不踏实、不稳定的特征。一段时间想干这项工作, 过一段时间又想干那项工作, 而对本职工作坚持不下去, 缺乏敬业精神, 不能深入了解本职工作的性质、职责范围和工作技巧。

(三) 试用期的职业适应

很多单位对新员工都有 3 个月甚至更长的试用期, 在试用期结束后用人单位会对新员工的工作业绩进行评估, 从而决定是否正式录用。为此, 新员工需要从一开始就养成正确的工作习惯, 这些习惯不但可以帮助他们度过最初的试用期, 而且会让他们在整个职业生涯中受益。

1. 需要注意的事项

(1) 给人留下良好的第一印象。

就像与人交往和面试的时候一样, 第一印象是很重要的。例如, 穿着要得体, 不要太新潮; 提早出发, 以免迟到; 无论对上司还是对接待员, 对每个人都要友好; 办事要有条不紊; 用一本记事簿或者个人备忘录随时记录想法、人名、电话号码、E-mail 地址以及其他需要记住的重要事情。

① 衣着整洁, 仪态大方。仪表是职业形象的基本外在特征, 是一个人文化素养的外在表现, 端庄的仪表会给人良好的第一印象。不同性质的单位, 服饰仪表有着不同的审美标准和习惯。但是, 无论从事何种工作, 都应整洁、大方, 顺应潮流, 不能过于花俏时髦, 过分新奇另类或不修边幅都有损自身形象。初到工作单位, 要注意穿着打扮, 衣服不一定讲究高档、时髦, 追求名牌, 但要符合自己的经济状况和现实身份。发型、化妆应简洁明快, 切忌矫揉造作, 注意生活卫生, 始终保持积极向上的良好形象。值得一提的是, 大学生毕业后报到的时间一般在夏天, 大多数地区的天气比较炎热, 许多人往往会在穿着上难以取舍, 有人认为衣着无关紧要, 于是有的男生穿得太随意(穿着短裤、背心甚至拖鞋), 有的还剃了秃头; 有的女生穿得太暴露。这样到用人单位报到, 不会产生良好的第一印象。

② 待人接物, 举止得体。刚到一个新单位, 日常的待人接物、言谈举止都会给人留下深刻的印象。得体的言谈举止应该表现得亲切、热情、有礼貌、有理智、讲道德、讲信用。待人接物中, 一方面切忌“傲气”, 自以为是, 目中无人, 夸夸其谈; 另一方面切忌“谦卑”, 缺乏自信, 过分腼腆、唯唯诺诺, 手足无措。碰到一些新问题、新情况, 要虚心向老同志、老师傅请教, 学习他们的好方法、好经验。谦虚的品格会给人留下良好的第一印象, 会使毕业生在业务上和其他各个方面更快地成长。说话做事要文明礼貌, 与人交谈时, 应注意发现别人感兴趣的话题, 不要太多谈论自己, 同时要善于倾听别人的言论, 尤其注意不要随便打断别人的谈话。与人相处应不矜不持、不卑不亢, 并注意倒茶、让座、接听电话等容易做到的日常礼节。

③ 工作负责, 遵守纪律。要得到信任, 就应该先做一个负责的人。一个成熟的职业人要有强烈的

责任感做支撑，对自己的决策和行为负责。“干一行专一行”，既然选择了这个职业，就要具备强烈的责任心，自觉遵守各项规章制度和工作纪律，不迟到，不早退。初到工作岗位，提前上班，稍晚下班，主动干一些诸如打水、扫地、整理内务的活，这是每个新上岗的人员都应做的事情。相反，迟到早退，行为懒散，不守约，不守信，则不可能赢得别人的信赖和尊敬。

④ 积极进取，踏实肯干。大学毕业生走上工作岗位后，首先要经历一个由理论到实践的过程。要注意将学到的理论知识积极运用到解决实际问题中。要注重向经验学习，向实践学习，不断提高自己分析问题、解决问题的能力。对待工作要认真负责，忌懒散、浮躁、漫不经心，做事要善始善终，切忌丢三落四、虎头蛇尾。任劳任怨，甘于奉献，不能因为某些工作太脏、太累、太苦、太单调而轻视。

⑤ 严守秘密，少说多做。有些保密性较强的单位，对工作人员的纪律要求较严。到这些单位工作的大学生，应当严守机密，不要随便向外人透露内部情况，不要参与办公室的一些是是非非，不要混入任何“办公室帮派”，平时在办公室不要议论和公司有关的任何事情，无论是否满意，都不要说三道四，过多议论。须知，公司的决策权不在自己这边，作为员工，毕业生只需要把自己应该做的那份工作做好。

总之，良好的开端是成功的一半。尽管第一印象具有暂时性、表面性等特征，但是良好的第一印象的作用还是非常重要的，它有助于大学毕业生初到单位站稳脚跟，有助于与单位职员融为一体，有助于工作的起步与发展。当然，我们不能仅仅满足于良好的第一印象，更不能以极力伪装的所谓“良好的第一印象”来骗取别人的好感。“路遥知马力，日久见人心”。大学生更应当通过长期的不懈努力，以自己良好的内在品质、正直的为人和出色的工作成绩去建立更高层次的、长期的良好印象。

特别值得注意的是，不要做招人厌恶的事，也不要给自己的新同事找麻烦。充满工作热情是好的，太执着就过分了。在和上司谈话的时候顺便提一个建议会让他觉得这个刚毕业的学生挺能干的，相反，在电梯上拦住总裁对公司的缺点提一大堆批评意见，对职业前途不会有什么好处。

（2）尽快熟悉自己的工作。

要了解自己的新工作，难免要花一些时间。但是，如果让别人看出来你完全摸不着头绪，只能增加自己在试用期结束以后被请出门去的可能性。而在满怀憧憬，表现欲强，工作热情高涨的积极心态的推动下，工作起来会化挑战为动力，较出色地完成任务。这里要提醒的是：在一头扎入工作的同时，请放慢节奏，做好3项功课。

① 熟悉公司内部的组织结构。包括公司有哪些部门，各个部门的职能、运作方式如何，自己所在部门在公司中的功能和地位，所在部门内同事的头衔和级别，公司的晋升机制等。对公司整体框架有了概念，你就能初步明确自己在公司的发展前景，不至于只顾埋头工作而忽略了发展方向，能将被动地接受调动、工作委派和晋升变成主动争取和计划。

② 了解公司在行业内的地位。做完了第一项功课，你就该将眼光放得更远，关注公司的战略发展，如公司是否属于行业内的领跑者，是否面临内忧外患、业绩正在下滑等。这样就能知道公司在行业内有哪些发展机会，自己能和公司一起走多远，你的三五年计划也就有了雏形。

③ 了解行业的发展状况。毕业生需要对行业进行宏观分析：本行业是朝阳产业，还是夕阳行业？这样就能知道几年后自己积累的工作经验，对职业发展有什么帮助。如果转入相关行业，还需要补充哪些技能，或自己可对哪些领域进行研究、谋求发展。你可以在工作中不断关注行业评论，听取前辈们的观点，逐渐深化认识。

把这3项功课做好了，才算是真正熟悉了自己的职务，工作起来才能有的放矢，更有计划性和目的性。否则进入公司半年后还是懵懵懂懂，工作状态就会呈一条明显的“抛物线”，从积极主动到热情消失，到满意度下滑，到工作质量严重下降，到辞职或者被请出门。

（3）尽快融入新的集体。

不能很快融入新的集体是大学生不能顺利度过试用期的一个非常重要的原因。

融入团队是一个双向互动的过程。具体说，就是既要让团队接受你，也要让自己接受所在的团队。要想不提前出局，你就必须采取行动，和同事建立良好的合作关系。而试用期的实质，就是给你一个规定的时

间,让你通过自己的实践去完成这种互为接受的过程,并在这种过程中,接受团队对自己综合能力的考察。

这不是说你要对别人过分热情或者不停地和人家套近乎。你只要把他们当作普通人,对他们感兴趣就行了。在最初的几天,打开话题的最好方法是请别人帮忙。这样做完全没有问题,只要你让别人帮你做的不是那些你的本职工作必需的主要技术性事务,求人帮忙并不会让人觉得你能力低下。让别人知道自己如何适应一个全新的环境并熟悉其中的规则是再自然不过的了,这同时也可能让你结交新的朋友。

另外,还要将自己同化于团队文化中,自觉渗透其中,从中体悟文化之精髓,以身上有着浓厚的团队文化的老员工为楷模,虚心解读其中的精神真谛,找出自己与团队文化的距离,并争取尽快缩短这种距离。

寻找团队归属感。归属感需要你自觉地与单位、与同事、与自己的工作建立一种微妙的情感链。这需要克服自身浮躁心态,调整自身性格、习惯,找到融入团队的切入点,同时锻铸自己对团队的忠诚度,这样归属感就会形成、加固。一旦团队归属感建立起来,那么你不但有了精神依托的地方,关键的是有了说话交流的地方,无形中使工作单位成为你的精神花园。

巧用“新”影响力。一是学会静观,不要盲目出击。毕业生要想通过“新”的表现,使自己尽快融入团队,要基于一个重要前提,就要看你的表现是否真有新意,是否真影响力,是否发挥在最合理的地方,尤其是试用期。如果只是自我感觉良好,结果只会适得其反。二是要知道,好的影响力并不是完全通过表现来形成的,在很多企业单位,好的知识能力不一定会有影响力,恰恰是具有谦虚谨慎、孜孜不倦的求知精神的新人感染了整个团队。谨记:敢想敢干值得肯定,但得不到公允的蛮干就要被否定,只有大家觉得你好才是真的好。三是要注意仪容和仪表的影响力。

(4) 将自己的声誉当作品牌来经营。

响亮的名声能让毕业生变得十分出众和引人注目。声誉的建立不仅需要过人的能力,还需要良好的品质。在现代社会某些品质能给人良好的名誉,如诚实、可靠、正直。不过要注意,不同的行业和不同的工作对于能带来良好声誉的品质的需求是不同的。小心谨慎可能对特技替身演员很重要,而对销售经理却并非必需。一旦确定了,那么你就必须保持这些品质,坚持实践这些价值观。也就是说,你要有一贯性和稳定性。如果你的声誉来自你的诚实可靠,那么就要小心,不要失掉这些品质。哪怕你只撒了一次谎,只辜负了一个人,或者只有一次没有按期完成工作,你花了几个月时间建立的声誉也会被毁于一旦。

一贯良好的作风、优秀的品质再加上不变的、高水准的工作就会让你在自已所在的职业领域享有盛名。那么,就像人们说的那样——人未到,美名先行。到那时,你就不必再为了推销自己磨破嘴皮子,因为别人的口舌早就为你代劳了。你再也不用踏破别人的门槛,因为他们会主动提着灯笼找上门来。

(5) 其他注意事项。

① 不要偷懒和推脱职责。上班时不要打私人电话和使用 E-mail 聊天或发私人信件,因为上班时一心两用是最让人烦心的。所以在你站稳脚跟之前,如果你的工作都做完了,可以要求增加工作任务。

② “少承诺,多干活”在生活和工作中都是至理名言。起点要适合你的长期发展。如果你在承诺时低调一些,当你做出超乎预料的成绩,人们会欣然接受。而如果你胡夸海口,结果却办不到,那么人们会失望的。

③ 明确自己的工作职责。搞清楚老板对你的期待是什么。

④ 对自己的工作成绩保持客观、清醒的态度。跟同事们询问比较一下,自己的表现是否符合要求。不要只满足自己分内的工作,干活比别人多的人更容易被老板注意。对工作要热情,主动承担分外的职责(但要记住不要招人厌),接受额外的项目,这样不但能为你增加宝贵的工作经验,还可以大大提高他受到提升的可能性。

⑤ 与大家打成一片。有时候你很可能不想去吃午餐,不愿参加办公室聚会或者其他的一些促进人际交往的活动。但是,要想不冒犯别人,你最好参加这些活动。否则,你就很可能被人当作外人,听不到很多有用的闲谈。

2. 试用期心理自助

除了角色转换的问题外,毕业生在试用期还会有以下的心理问题。

（1）焦虑，压力大。

最近网上有人总结出一个试用期毕业生普遍的心理曲线：刚开始时盲目自信、超级乐观，看到周围有人开始“转正”，心里就会痒痒；看到有些人被雇主炒鱿鱼就极度恐慌，不知下一个会不会轮到自己；等到试用期将满时就超级恐慌，直到自己真的被企业接受了，心态才逐渐趋向平和。

可以采取以下办法加以克服。

① 努力“享受”压力。要消除心中的压力，关键是要把自己的心态调整平衡。遇到工作量大或者强度高时，应该采用积极的办法，迎着压力而上，不能采取忍受、掩饰、找借口逃避等，以免造成心理上的疲惫。消极态度不但不会增加工作动力，反而还会消耗能量。

② 为自己做好压力管理，努力不让压力“升格”为心理忧郁症，以免给自己带来莫名的苦恼。管理的重点是了解自己的优缺点，修正不正确的自我特质。此外，要设定“合理”的工作及人生目标，要求完美大多只会失败；从开阔、弹性的角度来看待人生中的挑战，危机也许会变成转机。

③ 学会合理使用“减压法”。减压不是忍受，也不是逃避，而是为自己在压力面前营造一种积极的心态，让自己的工作和心理更轻松。例如，在办公室里走一走，眺望远处的景物，回忆你最喜欢烹调的一种菜肴等。减压的办法很多，只要你认为“做些别的事”后可以让你的心情轻松许多，不再为压力而烦恼了，你就可以毫不犹豫地去做。

④ 以笑养颜，以笑养心。笑是一种情感的宣泄，人无论高兴、吃惊还是紧张或者觉得好笑时都会笑。如果你感到很紧张，对眼前的人或事感到无所适从，甚至对自己是否能够通过试用期诚惶诚恐，那就给自己一点笑的时间，以便有效地调整自己的情绪、心理状态和免疫系统，使自己从容不迫地面对要做的事情。

（2）学会心理自控。

诸葛亮“攻心战”甚为厉害，最经典的莫过于“三气周瑜”。周瑜这位年轻英俊、文武双全的东吴大都督，就是由于心理自控能力差，“赔了夫人又折兵”，恼羞成怒，吐血而亡。而五丈原司马懿对诸葛亮的攻心战却能够控制情绪，且嘲笑孔明“食少事烦，其能久乎”，果然，不久诸葛亮因劳累过度，星殒五丈原。这就是司马懿超强的自控能力发挥了作用。职场上，僧多粥少导致的竞争无处不在。好不容易找到工作又面临试用期的考核，这是你必须面临的心理承受问题。如果你缺乏心理素质和心理自控能力，就难以面对这种严酷的竞争。

培养自己的心理自控能力，说到底就是你应该有足够的心理适应能力，尽快地让自己接受周围的环境也让团队接受你。具体的办法有以下3点。

① 花点心思去体察别人（不管是领导还是一般同事）的感受，说话时多用点赞美之词；同时，不要在他人面前表现得过于自卑或过于自负，以免筑成同事之间不必要的心理警戒的防御墙。如果你真有不顺心的事，先控制一下自己的情绪，然后有选择地向个别最要好的朋友倾诉，不要借故胡乱宣泄。

② 逢事多往好处想。当你心情不好时，想想单位里的同事曾经对你所获得成绩的赞美，想想领导、老板曾给你的人文关怀，你的心情就不至于太容易失控。

③ 遇到工作困难时，不要轻易地以“我不会做”推托，最好多用“我试试看”。要勤于独立思考，不要指望别人把好不容易总结出来的经验、摸索出来的窍门轻易告诉你，要有永不言败的精神，养成脑勤、嘴勤、手脚勤的好习惯。这样，用不了多久，成功了几次，自信心得到提升，你的心理自控能力就会慢慢地健全了。

（3）逆境中要学会稍安毋躁。

人生不如意事十有八九，前进的路没有一帆风顺的，而一个人在逆境时的心态以及表现，往往决定了自己的人生走向。对于试用期的大学毕业生而言，企业就是一个小小的社会，自己同样要面对逆境。当你身处逆境的时候，无论是逃避还是以焦躁的情绪与对方发生争执，这都是下下策，要稍安毋躁。如何做到稍安毋躁呢？

① 加强沟通。不论在什么样的逆境中，都要学会沟通。当发现自己遇到了人事阻力，说明你已经陷入逆境了。这时你应该利用空余时间，找与你发生冲突的对象当面缓解一下情绪（当然不是低声下气），

不妨称对方为“严师”、“前辈”之类，然后与其进行问题的沟通交流，这样做，既能缓和对方的情绪，又能展示你的风度，更能减少类似冲突的发生。需要提醒的是，在顺境中也要有经常性的沟通、交流。

② 心理上应保持低调。因为低调更有利于把握心理承受的能力和心理健康的程度。保持低调的好处不仅仅在于此，它还能使你恰如其分地思考和制定办法、措施，使得自己遇到逆境或对他人不满时，能战胜自我，以快乐的人生观迎接挑战，化腐朽为神奇。保持低调才能厚积薄发，才能拿得起放得下，才能在稍安毋躁中冲破逆境的重围，从容地前进。

（4）理性调整被动心理。

试用期虽然为企业和个人都提供了了解与磨合的机会，但由于企业是付薪者，而毕业生是求薪者，其心理地位明显处于被动地位，也正由于此，心理商数比较低的，往往会被一些不很地道的企业雇主所利用，以致在试用期里屡屡受挫，越受挫越脆弱，甚至可能对自己的智力与表现力都产生怀疑，把自己在试用期的命运完全交给企业主。

再也没有比自愿让出主动权更可怕的事了，因为被动，看人脸色行事，心态和人格都会受到不同程度的扭曲，前景暗淡，于是消极、对抗的情绪就会油然而生。因此，对于将要走上工作岗位的毕业生在理性调整被动心理问题，提出一些劝诫是必要的。

① 学会放飞快乐心情。首先，对自己的工作要有良好的感觉，从而使自己在塑造自我的行程中充满快乐，而不要等到某一种事情成功的最后一刻，才去感受那种属于自己的欢乐。人在压力下心理商数下降，人在不快乐的情况下思考力和表现力也会随之下降。所以，在试用期中找到能够使你愉快的事情，并以此站稳脚跟，你就能获得好心情。再以这种好心情为基础，向更高一点的目标努力，你会在好心情下一马平川。其次，把自己当作小字辈，虚心模仿自己崇拜的成功者的行为。只要留意，就能获得和成功者一样的平和心态。成功是可以模仿的。像好心情那样去行动，你就能获得好心情。模仿什么样的人的行为，你就会获得什么样的人的心情。如果你心中的楷模是一个成功者，你就已经成功了一半。最后，把自己融入团队，改善与团队成员之间的人际关系。改善自己与他人之间的说话态度，并尽可能地认同和肯定对方。认同和肯定对方，往往能使对方和你一样获得好心情，对方因为你而获得好心情，你的心情就会更好。

② 设身处地理解领导、企业雇主。“理解万岁”。可事实上，我们每天都会被很多误解包围。摆脱误解的最好方式就是给对方一份理解。尤其是初入职场时，在试用期中被领导、老板排斥、误解是常有的事。如果用消极心态对待这些事，容易形成对抗情绪，那只会使自己越发被动；如果能够设身处地想一想，老板没理由平白无故地排斥、误解自己。你对领导、雇主多一份理解，企业就会多一份和谐。“理解”能化被动为主动，化干戈为玉帛，更重要的是能让你的试用期多一份安全感。理解老板并不难，只要做到真心实意就可以。

3. 练就处变不惊的心理素质

在职场中最忌讳的就是拿不准自己。因为拿不准自己的人情绪往往很容易波动。情绪波动会直接影响工作状态的稳定性，以致危急时刻惊慌失措，大呼小叫，患得患失。老板怎么敢重用这种人呢？

要做到处变不惊，办法并不复杂，只要坚持就够了。

（1）用平和的心态“认命”打杂，能更清楚地看企业，知道自己究竟能做什么。以前有“学徒”之说，即当学徒时什么都干，直到师傅满意，师傅自然会教你。现在的老板也一样，对刚来的毕业生不可能马上委以重任。

（2）调整过度自卑或自负的心态。自卑感或自负感往往会过分强调自尊心，容易草木皆兵、杯弓蛇影。所以，调整过度的自卑感和自负感，能有效地重拾失落的信心，不至于脆弱之心随风飘摇。

（3）尽快熟悉业务知识，尽量减少工作中的差错。如果整天工作小错不断，给领导捅娄子，你就会以一个负面形象进入领导脑海，以后你的前途也就定格了。而且，作为新员工，领导与你发生直接接触的机会并不多，在判断你的表现时，往往从不多的小事情上评判。当然即使领导对你的评价和判断出现偏差，也不要郁郁寡欢、闷闷不乐，把它当作历练自己心理承受力的机会，锲而不舍地继续证明自己就可以了。是真金，总有一天会发光的。

二、影响职业适应的因素及应对策略

有多种主客观因素会影响毕业生的职业适应，如理想与现实之间的距离、职业角色的转变、观念与素质能否与时俱进等。追根究底，职业适应必须做好两件事：做事与待人。只要把本职工作做得出色（做事），并且能与人融洽相处（待人），你的职业适应就具备了坚实的基础。

（一）影响职业适应的因素

1. 理想与现实之间的距离

理想工作与现实工作之间的距离可能会引发情绪低落与不适应。每个人在进入职业界之初，都不免有所构想，都希望能够获得一份社会评价较高、物质待遇好、体面光耀的职业。但是，由于社会经济发展需要、劳动力供应状况等原因的制约，人们无法立即找到完全符合自己理想的工作，可能一时只能找到一份并不理想的工作。这很容易引起求职者“闹情绪”，觉得自己屈尊就下、大材小用，从而对工作产生抵触情绪，消极怠工；或盲目自大、自高自傲，深感怀才不遇、怨天尤人。这些心态，无疑都不利于个体对当前职业的认知、了解、深入和接受，便也难以适应。

另一方面，职业的现实也不一定符合我们的期望。按照某种预期设想进入某种职业，会突然发现实际工作中的复杂性，情况不是完全按照期望进行和发展的，这包括工作的内容、性质，包括管理者的风格、措施，包括工作环境条件和人际氛围等。面对实际，理想动摇了，便容易产生不适应感。

2. 学生角色与职业角色之间的转换

对于不同的角色，人们都按社会规范，对其有一定的角色要求和角色期待，“干什么活就要像什么样”、“在其位谋其职”这些都表明了人们的一种角色定位要求。所以，选择或变动职业，都涉及一个角色转换的问题。不同的身份、地位，就要扮演不同的角色，就要遵循不同的角色要求，就要处理不同的角色关系。然而，一个人原有的行为方式、思想观念，都会形成一种“心理定势”，在新的环境条件下发挥一种“惯性作用”。在新角色转换之时，由于新旧角色间的差距，往往易发生角色冲突，产生各种矛盾，搅乱平静的心境，引起思想情绪的波动，从而产生不适应感。对于刚毕业的大学生来讲，必须清醒地认识到学生角色与职业角色在活动方式、社会责任、自我管理要求等方面的差异，并尽快转换角色，为职业适应奠定基础。

3. 观念与素质能否“与时俱进”

现代社会的科技发展、信息交换，使得职业领域的要求和结构处于一种变迁和转换的动态过程之中。因此，个体在观念与素质方面必须“与时俱进”，否则可能无所适从。

为了顺应现代经济社会的发展要求，关于人才素质的观念也在相应地发生转变。其趋势大致有3种：其一，从“稳重型”到“开拓型”；其二，从“经验型”到“才能型”；其三，从“辛苦型”到“效益型”。这些转型，不仅涉及人才素质结构的重建，也涉及人们相应价值观念的更新。一些曾一度被奉为“传统美德”的东西在时代浪潮的冲击下，成了相对僵化、保守，不利于发展进步的阻抑因素，而原来秉承信仰这些品质并为之努力奋斗的人们，便会经受转型时期蜕变的困惑和痛苦，产生职业上的不适应感。

4. 工作满意感与职业适应

职业适应性良好，人们才能对工作产生积极的感情反应，即产生工作满意感。工作满意感也表明个体对职业的适应状况，职业的主要维度有两个：事和人。因此，“做事”能力和“待人”能力将直接影响自己的职业适应。

（二）职业适应的应对策略

了解了职业适应的影响因素，我们就可以有针对性地采取措施，尽量缩短职业适应不良的周期，尽快全身心地投入新的职业生活之中。

1. 慎重择业以达到人职相匹配

选择职业是人生中的一个重要转折点，选好了，可以为成就事业打下良好的基础，选得不好，将面临无数的坎坷。所以，选择职业一定不要输在起跑线上。

职业选择的正确与否,直接关系到人生事业的成功与失败。在选择职业的过程当中要考虑性格与职业的匹配、兴趣与职业的匹配、特长与职业的匹配、内外环境与职业的匹配等。良好的职业选择是以自己的最佳才能、最优性格、最大兴趣、最有利环境等信息为依据进行的。适合自身特点是求职者就业的基本着眼点。社会上的职业多种多样,不同的职业对从业人员的知识、技能、素质等要求不同,而求职者个人的条件也不一样,不同的个体所具有的素质也是有差异的。所以,求职者对于职业的选择,一方面从社会需要出发,同时也要考虑自身的实际情况,扬长避短,只有这样才能做到人尽其才,才尽其用。

2. 了解行业规范,促进角色转换

适应新的职业环境,一般来说包括两方面:一是适应新的工作,主要和“物”打交道;二是适应新的人际,主要是同“人”打交道。

适应新的工作,就是要熟悉该行业的角色规范,包括技术规范、纪律规范、道德规范,迅速掌握工作技能,提高工作效率,积极参加职业培训,虚心求教于师傅、同事,端正工作态度。这样有利于自己尽快投入新的工作,也容易得到他人的帮助和宽容。

适应新的人际关系,实际上就是“角色认同”的过程。不同条件下的人际关系中,有些良好的品质是相通的,如真诚坦率、诚实有信、谦虚随和、公正无偏等。而具体又牵涉一些特定的关系,在职业生活中主要有同事关系、上下级关系、师徒关系等,在不同关系中,尊重和平等、友善和正直都是必要的。但3种关系中,一个人的身份地位还是有所差别的,在同事面前,更多地需要表现友好,胸无城府;在领导面前,更多地要呈现学有所长,可委以重任;在师傅面前,更多地可表现踏实好学,可教可点。其实,所有的美德都有利于增进人际吸引,适应新的群体。

3. 用工作成就,强化职业适应

工作成就与职业适应之间是互为条件、相辅相成的关系。成就感不仅仅来自于最后的成功,更加来自于每一步工作良好完成的喜悦。成就感的积累有助于开展下一步的工作,直至成功。

首先,每个人在工作中都有做好本职、有所成就的需要,这种需要的满足会激励其积极地参加职业活动,克服困难并排除干扰,从而提高适应能力。

其次,每个人的工作成就是职业适应性的外部标志。在职业中,良好的适应可以减少许多不必要の内损外耗,更易取得工作中的较高绩效。

另外,在取得了一定的工作成就后,人们会认识到自身的进步,会来自社会和外部群体的反馈信息中得到赞许。享受成功的快乐,也能提高和增强职业适应性。随着职业成就水平的提高,其职业水平也会不断地提高。

4. 提高自身素质,增进职业选择弹性

培养广泛的兴趣,能使人摆脱狭隘的职业观念,拓宽职业视野,在面临职业或专业转向时有更大的选择余地,并作为必要的心理动力,从情感上给予肯定和支持,有利于职业适应。而一定的文化知识、职业知识或专业知识,是一切职业活动的必要基础,是人们按照客观规律从事职业活动的必要保证。具有广博的知识,可以使人们在不同职业中有更多的迁移可能,具有更大的变通性,这也可增强人们的职业适应能力。

在提高自身素质不断完善自我的过程中,会有以下影响因素。

(1) 智力因素。

大学毕业生已经具备了获得职业技能的基础条件,即比较扎实的基础知识和专业知识。但是社会角色的适应过程是一个自我不断学习、不断完善的循序渐进的过程。初到工作岗位,知识量不一定足够大,知识结构并不一定合理。因此,大学毕业生要根据职业的特点、性质、工作程序及其相互关系,不断学习新知识,增强自身素质和能力,提高工作技能和业务水平。研究数据显示,在大学期间所掌握的知识,30%左右是在工作中能用得上的,70%左右属于备用的知识。因此,大学生在工作岗位上所用的知识大部分需要随时学习和充实。随着知识经济时代的到来,知识更新和产生步伐的加快,你必须不断地更新知识,开阔视野,完善拓宽知识结构,以适应新的形势。

（2）非智力因素。

除了根据自身情况需要补充学习必需的专业知识外，非智力因素也是影响大学毕业生职业技能获得的重要因素。

① 情绪。一些大学生在从学生角色到职业角色的转换过程中表现出不踏实的作风和不稳定的情绪。一阵子想干这项工作，一阵子又想干另一项工作，工作总是浮在表面上，不能深入了解工作的性质、工作的职责和工作的技巧，很难完成本职工作。

② 自信心。一些毕业生面对新的环境，对自己的职业缺乏自信心，不知道工作应该从何下手，缩手缩脚，缺乏青年人的朝气和锐气，更谈不上职业技能的训练。

③ 意志力。面对职业中的困难，不少毕业生有畏难情绪，缺乏战胜困难的意志力。任何一项工作都有一定的难度，有难度的工作才会使工作有意义，完成工作后才能体现出其价值。因此，在工作中应该知难而进，迎难而上，不懈地努力。

④ 观察力和思考力。要进入职业角色，获得职业技能，就要开动脑筋，善于观察，勤于思考。只有善于观察才能发现问题，才能掌握大量的第一手资料，才能真正掌握职业对象的内部规律。同时，只有勤于思考才能在工作中有自己的见解，才能使自己的职业技能得到训练，也才能逐步具备独立开展工作的能力，更好地承担职业角色。

5. 保持积极的工作心态

对乏味单调的工作能安心适应，获得满足，秘密之一是保持积极的心态，即把那些烦琐的例行事务，看作通往目标进程中的一些“踏脚石”。“你的心态就是你的主人”，“要么你去驾驭生命，要么生命驾驭你。你的心态决定谁是坐骑，谁是骑师”。国外许多专家信奉良好、积极的心态。人在同样的环境中，与消极心态相比，积极心态能产生殊异的效果。他们人为，常常真心真意地对自己说“我觉得健康，我觉得快乐，我觉得好得不得了”这类激发词，也会增进自己的适应性和满意度。

乐观可以帮助我们减轻压力，消除紧张，通过心理调整生理，从而促进生理机制的正常运转，使我们的身心达到最佳的状态。我们要让自己的身心处于最佳的、乐观的状态。

（1）养成良好的乐观心态。对待困难有3种可贵的态度：一是不惧怕；二是敢于战胜；三是乐观面对。风浪总会结束，光明总会来到，我们要养成乐观的良好习惯，为事业发展打下基础。

（2）微笑对待人生，快乐面对工作。无论从事什么工作，在完成工作的过程中，应该保持愉快的心情而充分享受工作的过程。研究发现，人处在快乐时候的精神、精力及智慧是处在最佳状态的。

（3）效法成功者，加强信念，借鉴方法。成功的一条捷径就是向成功者学习。成功的最重要秘诀，就是要用已经证明有效的成功方法。你必须向成功者学习，做成功者做的事情，了解成功者的思考模式，再以自己的风格，创出一套自己的成功哲学和理论。

（4）发现自我，秉持本色。每个人的生活、工作面貌都是由自己塑造的，如果我们能学会接受自己，看清自己的长处，明白自己的短处，扬长避短，便能踏稳脚步，达到目标。

（5）战胜恐惧，战胜自我。任何人都会出错，错误没有什么可怕的。积极进取的人也会出错，即便有积极的信念也会出错。历史一再显示，真正的秘方是要保持鼓舞你的信念，全力达到最后的成功。

三、职业适应素质及其培养

一项对毕业生职业适应的追踪调查发现，职业适应最需要的素质为业务能力、事业心和责任感、人际交往能力。这些素质可以归纳为“做事”和“待人”两个方面，毕业生可以通过寻找一位好的职业督导，培养自己的人际交往能力和情感能力而使这方面的素质得到提高。

（一）选择一位好的职业督导

所谓职业督导，就是“想尽办法帮助毕业生明确个人目标以及采取实际行动实现这些目标的专业人士”。职业督导是西方的概念，类似于我国企业中传、帮、带徒弟的师傅，或学校中经验丰富的教师。大多数成功的管理者，在其职业生涯中都有一个或多个督导。私营企业早已认识到督导是一项有益的活动。

例如,人们在对美国 20 世纪 80 年代最大型企业的 1200 名高级管理人员进行调查后发现,他们之中超过 2/3 的人接受过职业督导。在后来的一项对《财富》杂志 500 强企业 CEO 的调查中,当 CEO 被问到有哪些因素导致了他们的成功时,很多 CEO 都提到,有效的职业督导是他们取得成功的重要因素之一。实际上,接受职业督导现在已被看作事业发展的重要辅助手段,许多公司也提供督导服务。

（二）学会与人融洽相处

在社会活动的一切领域都不可避免地会发生个体之间的相互作用和联系,这种在社会活动过程中所形成的建立在个人情感基础上的相互联系就是人际关系。事实上,人际关系渗透到了所有的社会关系之中,人际关系无处不在,它对于每个人各个方面的发展都具有非常重要的意义。

1. 与上司相处

与上司相处融洽对新员工是非常重要的。要想做到这点并不那么容易,但是我们应该一直朝这个方向努力,否则将可能影响到自己的情绪、表现,甚至前途等。与上司相处必须掌握一些艺术和技巧。

（1）积极工作。努力工作总是不会错的,尤其对新的职员而言。没有上司希望自己的手下懒散、无能。在上司的英明领导下,积极并且高效地完成上司交给的工作任务,这是与上司和睦相处的基本法则。

（2）经常请教。要不时地与上司、领导沟通、汇报思想和工作,不管你懂还是不懂,都要经常向上司请教一些有一点难度但他可以明确答复的问题。这样,既让上司对你留下虚心好学的好印象,也让上司感受到自己学识超然的舒畅。

（3）了解上司的习惯。做下属的应该设法了解上司的背景、生活习惯、处事作风和个人喜好,并予以适当的关注。另外还要注意,对上司的不当言行应避免迎合,否则会被其他同事认为是巴结上司、溜须拍马。

（4）维护上司的形象。良好的形象是上司经营管理的核心和灵魂。应常向他介绍新的信息,使他掌握自己工作领域的动态和现状。不过,这一切应在开会之前向他汇报,让他在会上谈出来,而不是由你在开会时大声炫耀。当上司形象好的时候,你的形象也就好了。

（5）关系要适度。你与上司在单位中的地位是不同的,这一点得心中有数。不要使关系过度紧密,以致卷入他的私人生活之中。过分亲密的关系,容易使他感到相互平等,这是冒险的举动。因为不同寻常的关系,会使上司过分地要求你,也会导致同事们的避忌。

（6）勇于承认错误。如果你违反了单位纪律、工作规则,就应对自己的过失负责,应深知承认错误并非羞耻之事,相反,被人揭穿了仍死不承认,才是不明智的。上司对新职员的犯错一般都会宽容,但对隐瞒错误的毕业生绝难再信任。

（7）注意与上司在一起时的利益。例如,与上司同时进门时先请他进去;在路上遇见上司,主动与他打招呼问候;与上司同桌进餐时,他举杯后你再举杯,你应该先向上司敬酒(茶)等。关键就是要让上司感受到你對他恰如其分的尊重。

（8）保持自己的思维能力与独立人格。虽然与上司处好关系极其重要,但这并非不讲原则、无条件地服从上级。在大是大非,国家、集体利益受到损害时,在自己的独立人格受到侮辱时,你应该有自己的判断力和决策力,坚决维持自己独立的判断力与人格。

2. 与同事相处

跟上司打好交道很重要,但是和其他同事打好交道也同样重要。你总有需要同事帮忙和支持的时候,如果你的人缘不好,找同事帮忙的时候就有可能碰钉子。

以下这几条简单的注意事项能够帮你维持良好的同事关系。

（1）保持快乐。如果你对别人微笑,别人也会对你报以微笑。如果你是个快乐的人,那么你周围的人可能也都会很快乐。不要牢骚满腹,不要皱眉头,振作一点,乐观一点。没有人会喜欢一个愁眉苦脸的人。

（2）耐心倾听。能说会道的人随处可见,善于耐心倾听的人却不可多得。当别人跟你说话的时候,正确的做法是注意听他们在说什么,不要在他说话的时候盘算自己想说的话。应该学会在听的同时进行思考,不要总是觉得自己应当唱主角,应该给别人表现的机会。

(3) 三思而行。鲁莽冲动会对事业造成致命的伤害。

(4) 思想开明。受欢迎的人无一例外都是思想开明的,而不是固执、教条主义的。当然这并不意味着他们糊里糊涂,没有主见。

(三) 培养自己的情感能力

心理学家丹尼尔·戈尔曼在《情商》一书中指出,在生活中人类的自我意识能力、自我约束能力、毅力和共情力等情感能力要比智商的作用重要得多。戈尔曼尤其强调,情感能力在决定一个人的领导才能方面更加重要,因为在重要的工作岗位,所有人的智商都高于平均水平,因此拥有出众的情感能力才能占据优势地位。在高级管理职位上,高情商——而不是理性智商——才是真正优秀的领导人所独具的优势。戈尔曼还说,对企业中业绩出众的明星员工的研究结果表明,能把明星员工与其他员工区分开来的能力当中,有 2/3 是以情感能力为基础的;只有 1/3 的能力是跟智力因素和专业技能有关的。

1. 了解自我

监控情绪时时刻刻变化的能力是自我理解与心理领悟力的基础。没有能力认识自身的真实情绪就会听凭这些情绪的摆布,对自我的情绪有更大的把握性就能更好地指导自己的人生,更准确地决策婚姻、职业等。

2. 管理自我

调控自我的情绪,使之适时、适地、适度。管理自我的能力包括如何自我安慰,如何有效摆脱焦虑、沮丧、激怒、烦恼等因失败而产生的消极情绪侵袭的能力。这一能力的低者将使人陷于痛苦情绪的旋涡中,反之,这一能力高者可从人生的挫折和失败中迅速跳出,重整旗鼓,迎头赶上。

3. 自我激励

自我激励是指服从于某目标而调动、指挥情绪的能力。要想集中注意力,自我激励、自我把握、发挥创造性,这一能力必不可少。任何方面的成功都必须有情绪的自我控制——延迟满足,压抑冲动。能够自我激励,积极热情地投入,才能保证取得杰出的成就。具备这种能力的人,无论从事什么行业都更有效率、更富于成效。

4. 识别他人的情绪

共情,是在情感的自我知觉基础上发展起来的又一种能力,是重要的人际关系能力。具有共情能力的人通过席位的社会信号,敏锐地感受到他人的需求与欲望,这一能力更能满足如服务、教育、销售或管理职业类的要求。

5. 处理人际关系

大体而言,人际关系艺术就是调控自己与他人的情绪反应的技巧。人际关系能力可强化一个人的受社会欢迎程度、领导权威、人际互动的效能等。擅长处理人际关系者,凭借与他人的和谐关系即可事事顺利,他们也就是所谓的社会明星。

在上述几个方面,不同个体之间有很大的差异。例如,有些人长于排解自身的焦虑,却拙于安慰他人的痛苦。虽然能力水平是最根本的基础,但人脑的高度可塑性,使人能够不断学习。因而,情感技能方面的欠缺完全可以得到纠正。在很大程度上,这些欠缺代表的是情绪方面的某种习性遗迹对此的反应模式,个体可以通过正确的努力(再学习)来学会适应性的反应模式,进而改善自己的情感能力。

第二节 角色转换与角色认知



案例导入

小健是学机械设计的,毕业后到某加工公司做设计工程师,刚开始要到车间跟老师傅学习加工工艺。但小健在工作中认为自己的学历比老师傅要高,所以对老师傅提出的一些加工建议总是不以为然,并且总是擅自做主改变工作流程,给公司带来巨大的经济损失。公司经研究决定,将小健从公司开除。

【案例评析】企业强调的是结果，谁能出成绩谁就是好样的。这与你的学历和来自什么学校无关。你要知道，越是名牌院校的学生，企业寄予的期望就越高，一旦达不到他们的预期，你带给企业的失望就会很大。进入企业后，应该尽快放弃“精英意识”，以平常心看待工作、看待同事。要时刻问自己“你可以为同事做出什么贡献”，而不是总急于表现自己。

一、角色转换概述

大学生完成了学业，选择了自己理想或较理想的职业，开始步入社会，无疑是人生的一大转折。上岗就业，标志着一个新的人生阶段的开始。如何从单纯走向成熟，顺利地完成了从大学生到职业人的社会角色转换，并尽可能地缩短这个转变的过程，是适应职业环境、实现职业生涯目标的一个关键。因此，每一个即将上岗的大学毕业生，必须对这种社会角色转变过程有一个清楚的了解，以便及早做针对性的准备，尽快适应社会，迈好走向成功的第一步。

（一）角色转换的概念

角色是人们社会地位的外在表现。社会地位是人们在社会关系中所处的位置，人的社会关系是多方面的，因而人的社会地位也是多方面的。一般来说，我们是通过一个人所扮演的社会角色来认识他的社会地位的。任何一种社会角色总是与一系列的行为模式相联系的：首先是一系列的权力，即这种角色有权要求别人进行某种活动；其次是一系列义务，即别人有权要求这种角色在进行某种活动时表现出某种行为。各种角色无不具有特殊的权利与义务。长期的社会生活使各种角色形成了一整套各具特色的行为模式，这就要求承担特定角色的人学会特定的待人处事方法，否则人们就会认为他没有很好地完成这一角色。由于社会角色总是与一定的行为模式相联系的，如医生要救死扶伤，教师要为人师表，干部要办事公正、不谋私利等。这样当人们知道某人处在某种地位时，就预先期望他具备一套与此地位相一致的行为模式。社会角色的这一特点具有重要意义，它使我们仅仅通过对一些抽象角色的想象，就能对社会上纷繁复杂的人群有个大致的了解。

在社会中，角色不是孤立存在的，而是与其他角色联系在一起的。这样一组相互联系、相互依存、相互补充的角色就是角色集。任何一个人都不可能仅仅承担某一个社会角色，而总是承担着多种社会角色。这些角色是根据个体的人在不同时间、不同场合、不同环境占据着不同的社会位置，履行着不同的社会义务，遵循着不同的社会规范而确定的。例如，一名大学生，在学校对于教师而言是学生，在家里对父母来讲是子女，在社会上对商店来讲是顾客等。一个人总是集多种角色于一身，与他人产生交往与互动，并由此参与社会生活。但是，由于学生主体的主要任务是读书学习，因此他在社会中扮演的主要角色便是学生。

个体的人在社会中所扮演的主要角色并不是固定不变的，往往会发生多次的角色转换。角色转换就是在社会关系中个体地位的动态描述。人的社会任务和职业生涯不断变化，角色也随之变化，从一个角色进入另一个角色，这个过程称为角色转换。社会角色由角色权利、角色义务、角色规范三要素组成，角色转换也就是这三要素的转换。

（二）角色转变的意义

根据社会心理学的角色理论，大学毕业生从学生角色到职业角色的转变，必然伴随着角色冲突、角色学习和角色协调等一系列过程。因此，大学生在毕业前夕，应该对择业素质、自我评价、职业能力等进行深入细致的了解和调查分析，对自身合理定位，找出不足，提高心理承受能力，加强角色认知，做好上岗前的各项准备，顺利地实现角色转变。

1. 有利于大学生根据职业素质要求完善自身知识结构，确立择业目标

有些大学生考入大学后，完成既定目标便忽略了职业目标设计与规划，丧失学习的主动性和目标性；还有相当一部分大学生在临近择业时，一味地奔波于多个企业之间求职，寻求理想的就业单位，即注重

择业的结果,而忽视平时的就业准备,即择业的基础。通过角色认知,有助于大学生强化“学业是择业的基础和前提”的意识,要想在就业竞争中获胜,就必须努力提高竞争的“实力”。因此,角色转换可以指导大学生勤奋学习,全面提高自身综合素质,注重各种能力的培养和提高。如今,学校校园中所出现的“考驾照热”、“计算机热”、“辅修课热”、“英语考级热”等,都是大学生为适应角色转变、实现人生理想所做出的积极努力。

2. 有利于大学生尽快适应职业生活

完成大学学业,走上工作岗位,依靠自身的职业劳动维持生存,实现人生价值,这是大学毕业生人生征途上的一个重大转折。在这个人生转折过程中,谁能够主动地、尽快地从学生角色进入职业角色,实现角色转变,谁就能够在事业发展之初掌握首先发展权。目前,在大学毕业生最后一个学期,毕业实习、就业实习、工作实习三者并重,毕业生要合理规划,争取在这个学期就尽快进入职业适应期,提前完成角色转变。

3. 有利于大学生在激烈的人才竞争中脱颖而出

21世纪经济领域的竞争归根结底是科技的竞争、人才的竞争,谁拥有高科技和高级人才谁就将在激烈的竞争中立于不败之地。大学毕业生作为高校培养的高级人才是用人单位争夺的焦点,但作为高等教育大众化阶段的毕业生人才面临着人才市场的竞争加剧、用人单位在选择大学毕业生空间和自由度非常大的压力,竞争是无情的,适者生存、优胜劣汰是不以人的意志为转移的客观规律。大学生初次进入从业大军中必然面临着来自各方面的挑战和竞争,只有尽快进入职业角色,尽快熟悉业务,才能在激烈的人才竞争中稳操胜券,脱颖而出。

4. 可以为将来的成才和创业夯实基础

从学生角色到职业角色的转变,实质上是从继承知识和储备知识向创造性地运用知识和创造知识的转变过程。一个企业发展的关键在于技术创新,而人才的本质特征就是创造性或创新性。能否主动地、较快地、顺利地实现角色转变,通过创新性劳动最大地创造经济效益和社会效益,反映出毕业生的素质和能力的高低。以积极的态度,主动适应岗位需要,投身于职业实践之中,不断积累知识和经验,调整和完善自身的知识和能力结构,将会为自己将来成才和创业打下扎实的基础。

(三) 角色转变的两个阶段

大学毕业生从学生角色到职业角色的转换过程大致可分为毕业前夕和试用期两个阶段,每个阶段有不同的要求和任务,伴随着不同的角色冲突。不过,可以通过角色协调使得角色冲突尽可能地降至最低限度。协调新旧角色冲突的有效方法是角色学习,即通过观念培训,以提高角色扮演能力,使角色得以成功转换。

1. 毕业前夕的角色转变

根据国家教育部的规定,从每年11月20日开始,用人单位就可以进入高校开始应届毕业生招聘活动,一直到第二年7月毕业生离校,前后共有半年多的时间毕业生可以用来做好择业前准备、应聘、面试、笔试、工作实习等工作。因此,从开始择业到毕业离校这段时间,是有针对性地学习知识、培养能力进而转换角色的最佳时期,是毕业生转换角色的重要阶段。在这段时间内,除了按照学校正常教学计划完成课程的学习、实习实践和毕业论文外,还要提前做好角色转变的准备工作。

(1) 通过成功择业了解职业角色的内涵。

毕业生积极做好择业基础准备、系统接受就业指导、全面了解社会需求、合理确定自我职业定位、勇于参与市场竞争,通过与用人单位“双向选择”的过程,可以加强对用人单位的了解,进而通过签订《就业协议书》来确定自己的角色。毕业生在与用人单位接触的过程中,能够比较全面地了解到用人单位的基本情况,结合自身的综合情况,不断调整职业期望值,实事求是地确定自己未来的职业。这是从学生角色向职业角色转变的第一步,这为大学生的职业角色确定了一个基调,对角色的转换将产生深远的影响。

(2) 通过实习预先进入职业角色。

在大学生毕业前最后一个学期,根据学校的教学、实践安排,毕业实习、就业实习、工作实习三者

并重,已成功择业的毕业生要主动地将毕业实习、就业实习融入到工作实习中,提前进入职业角色,有效促进角色转变的进程。在这期间,应进行如下学习和训练。

① 调整和完善职业知识和能力结构。学习与未来工作岗位有密切联系的专业知识和专业技能,同时,通过学习和训练,还可以加深对未来职业岗位的认同,培养职业兴趣。

② 进行非智力因素技能训练。大学毕业生智力上的相差并不太大,而非智力方面的技能却是影响毕业生择业、就业和创业的重要因素。培养踏实、谦虚的情绪,诚恳而不谦卑,自尊而不居傲,不急不躁;提高自信心,敢于表现自己,主要是书面表达能力和口头表达能力的提高;锻炼意志力,知难而进,迎难而上,不懈地努力;提高观察力和思考力,只有善于观察才能发现问题,才能真正掌握职业对象的内部规律,只有勤于思考才能在工作中有自己的见解,才能使自己的职业技能得到训练,也才能逐步具备独立开展工作的能力,更好地承担职业角色。

③ 提高心理调适能力,积极应对逆境。精湛的职业技能对职业成功固然重要,充分的心理准备更是不可缺少的,特别是要有“受挫”的心理准备。一般来说,大学毕业生并非都能大展宏图、立功创业,即使在工作中也不会总是一帆风顺的,如果心理准备不足,就会产生过激情绪,导致能力低下,走入事业低谷。因此,在校期间要提前调整心态,积极参加就业指导和心理辅导,充分做好心理上的“受挫准备”。

2. 试用期内的角色转变

大学生参加工作后马上进入试用期,之后转为劳动合同期,有人形象地将试用期称为“磨合期”。初到工作岗位,生活和学习环境与大学相比,都有很大的区别。高校里学习和生活条件比较优越,空闲时间和自由支配时间比较多,节奏也比较缓和,压力较小;而每一个职业岗位都有具体的岗位规范和要求,每一个从业者要强制性接受,并按照其要求严格履行岗位职责,实现具体的工作目标,节奏快、压力大,有些工作岗位环境还相当艰苦。从大学学习环境到职业环境的变化,往往会加剧角色冲突,为此,大学毕业生应该加强试用期内的角色学习,使角色转变顺利实现。

二、学生角色与职业角色的区别

从大学毕业生到职业者,其间完成变化的时间虽然不长,但是角色性质的变化非常大,甚至可以说是生涯的转折。学生角色与职业角色的区别体现在以下几个方面。

(一) 社会责任不同

1. 学生角色

学好科学文化知识,掌握为人民服务的本领,使自己德、智、体全面发展。大学生是以学习、探索为主要任务的。整个角色过程是一个受教育、储备知识、锻炼能力的过程。学生角色履行得如何,主要与知识掌握的多少和能力培养的程度有关。

2. 职业角色

职业角色是以特定的身份去履行自己的职责,依靠自己的本领或技能去为社会和他人服务,完成某项工作,通过对工作对象的履行情况来体现的。作为职业人必须适应社会,服从领导和管理,适应上级的管理风格,在工作中犯了错误,必须承担成本和风险的责任,并承担相应的社会责任。职业责任履行得如何,不仅影响到个人的声誉,还会影响到单位和行业的声誉。

(二) 社会规范不同

1. 学生角色

学生角色主要反映在国家制定的《大学生行为准则》和各学校制定的《大学生手册》之中,告诉学生怎样做人、如何发展等。因为学生是受教育者,在违反角色规范时,主要还是以教育帮助为主。

2. 职业角色

对职业角色的规范因职业的不同而不同，但肯定是更严格的，违背了就要承担一定的责任，甚至法律责任。

（三）社会权利不同

1. 学生角色

学生的主要活动是学习，因此，学生角色强调对知识的输入、吸收与接纳，对知识的输出和运用强调较少。当毕业生参加工作后，如果不能及时有效地转变活动方式，将所学知识应用、输出和创造性地发挥，则会感到工作难以适应。

2. 职业角色

依法行使职权，开展工作，运用自己的知识和能力，向外界提供自己的劳动，即运用和输出、应用与创造性地发挥自己的知识和才能，向外界提供专业的服务。要求结合实际创造性地发挥水平，并在履行义务的同时取得报酬。

（四）面对的环境不同

1. 学生角色

寝室—教室—图书馆—食堂四点一线的简单而安静的生活方式，单纯而简单的校园文化气氛；学习时间可弹性安排，少许逃课没人会管；有较长的节假日休息日；教学大纲提供清晰的学习目标，学术上多鼓励师生讨论甚至争论；在规定的时间内完成布置作业或工作即可。

2. 职业角色

面临的社会环境是快速的生活节奏、紧张的工作和加班，在单位里，规定上下班时间，不能迟到早退，经常加班加点，节假日很少，工作任务急又重；老板通常对讨论不感兴趣，多数老板比较独断；待职工不一定很公平；一切以经济利益为导向；要完成上司或老板交给的具体的实实在在的工作任务等。

（五）对独立性与自我管理的要求不同

1. 学生角色

学校的生活是一种集体生活，实行统一的作息制度，对学生提出统一的行为规范，学生违反了纪律要受到惩罚，因此许多学生对学校管理形成了依赖心理。此外，学生在校的生活来源主要依赖家庭支持。

2. 职业角色

单位只在工作时间对员工提出要求，其他时间主要由员工自行支配，没有统一严格的方式来管理约束。经济开始独立，家庭和社会期望毕业生不仅在经济上独立，而且在心理及其他方面也能独立。因此，职业角色对毕业生的独立性与自我管理能力提出了更高的要求。

（六）人际关系不同

1. 学生角色

学生的主要任务是掌握科学文化知识，提高自身的素质和能力，这主要取决于学生本身，竞争只是促进学习的手段，并未从根本上影响学生的利益，由此决定学生的人际关系是比较简单的。

2. 职业角色

成为职业人员后，竞争是不可避免的，竞争的胜败直接关系到利益的分配，由此决定了职业人员间的关系是相对复杂的。

三、角色转换的原则

角色转变具有周期长、过程艰苦的特点，需要边学习、边适应、边调整，需要坚持不懈地努力，自觉加快角色转换的速度。在角色转变的过程中需要注意以下几点原则。

（一）强化职业角色意识，培养职业兴趣

生活在社会中的人，都扮演着不同的社会角色，这个社会角色具体规范了个人行为。对于刚刚走上工作岗位的毕业生来说，强化角色意识，充分认识角色职责、任务与工作要求，及时、准确地进入职业角色，是一项最基本的要求。职业角色的责任，是以特定的身份去履行自己的职责，运用自己所掌握的知识、本领、技能去为社会服务，完成某项工作；社会赋予职业角色的规范，提供的行为模式，因职业的不同而不同，从业者除了应遵守一般社会规范之外，还必须遵守角色职业道德规范；社会赋予职业角色的权利则是依法行使职权，积极工作，并在履行义务的同时取得相应的报酬。

爱岗敬业是学生角色向职业角色转变的基础。大学毕业生走上工作岗位之后，应当尽快地从学生学习生活模式中解脱出来，不仅要认识学生角色与职业角色的差异，更重要的是应该遵守职业角色规范，正确行使职业的权利，忠实履行职业角色的义务，使自己的言行与职业角色的内在要求相适应，全身心地投入到工作岗位中去。如果患得患失、心不在焉，经过几个月甚至一年的适应还不能完成角色转变，将会直接影响到职业兴趣和工作业绩。“甘于吃苦”、“甘于吃亏”是角色转变的重要条件，只有“甘于吃苦”，才能实事求是地分析和对待角色转变中遇到的种种困难，并自觉地加以克服；只有“甘于吃亏”，才能积累丰富的社会经验和营造和谐的人际关系，促进职业层次的发展。

（二）提高社会责任意识，强化职业素质

角色规范是社会赋予角色的行为模式，也是社会评价角色的尺度和标准。求学期间，社会对大学生的评价主要看其学习是否勤奋，品行是否端正，成绩是否优良，而这些通常都被看作个人的事。但是，大学毕业生走上工作岗位以后，其工作或服务的质量、效率、贡献等，不再被简单地看作个人的事，而是从其承担的社会责任来加以评判。

因此，大学毕业生走上工作岗位以后，必须时刻意识到自己所从事的工作与社会发展的关系，明确自己对社会所承担的责任，按照职业角色规范的要求，不断提高自身的职业素质，加强自身的职业道德建设，努力履行自己应尽的社会义务。

（三）增强独立自主意识，勤于思考和研究

我国现行的高等教育体制决定了几乎全部的大学生依赖家庭资助和家长关怀照顾、依靠学校的教育和管理及社会多方面的精心呵护完成大学学业，是在长期处于接受外界给予的方式下成长的，所以，缺乏自主意识和独立生活能力是大学生普遍存在的问题。而大学毕业生成为职业工作人员之后，要把自己学习掌握的知识和能力，通过提供劳动或服务的方式回报社会，则需要提高自己的自主意识和创造能力。同时，从学生生活转入职业生涯以后，通过劳动获得了职业收入，经济上也具有自立的能力。大学毕业生从业后，社会竞争的压力、支撑家庭的压力、个人生存与发展的压力向其提出增强自主意识和自立能力的要求。因此，增强自主意识，提高自立能力、独立工作能力和创业能力，乃是大学毕业生实现角色转变的客观要求和重要条件。勤于观察思考，善于发现问题是角色转变的有力保障。大学毕业生进入职业角色，只有善于观察问题，才能发现问题；只有运用自身掌握的知识去努力解决问题，力能掌握大量的第一手资料；只有分析研究职业对象的内部规律，才能培养自己的独立见解，逐步具备独立开展工作的能力，更好地承担角色责任。

（四）提高心理调适能力，跨越心理误区

大学生在角色转变的过程中，往往会面临着新旧角色的冲突。有些人由于受到社会因素、家庭因素尤其是自身认知能力、人格心理发展意志品质以及情感等因素的影响，不能正确认识角色转变的实质，或者在角色转变过程中不能持之以恒，导致自己的心理与职业角色的社会地位、作用和要求不相适应，于是在从学生角色到职业角色的转变过程中出现以下心理困扰。

1. 依恋心理

一些毕业生在角色转变过程中容易出现依恋学生角色的怀旧心理。十多年的读书生涯,使大学生对学生角色形成一种相对固定的习惯。因此,在职业生涯开始之初,许多人常常会自觉或者不自觉地把自己置身于学生角色中,在生活上依赖父母,学习上依赖老师,工作上依赖领导,行动上依赖书本,以学生角色的社会义务和社会规范来要求自己、对待工作,以学生角色的习惯方式来待人接物,以学生角色的思维方式来观察、分析事物和处理问题。

2. 畏惧心理

面对新环境,一些大学生在刚走进新的工作环境时,不知道工作应该从何处着手,该如何处理复杂的人际关系,在工作中胆怯畏惧,缩手缩脚,裹足不前,怕承担责任,怕艰苦,怕出事故,怕闹笑话,怕造成不良的影响,于是“作茧自缚”、“画地为牢”,缺乏年轻人的闯劲和活力。

大学生群体中,每个学生都既是年轻群体中的佼佼者,又是非常普通的社会一员,大家彼此平等相待,相互认同,没有管理者和被管理者之分,更没有领导意义上的上下级之分。一旦走出校园,走入社会,面临的将是“资历丰厚、等级森严”的群体和对新环境的陌生,这就形成了一种心理上的紧缩感,往往不知所措,而一些性格内向的人又会产生自卑感。

3. 自傲心理

大学毕业生接受比较正规的高等教育,只能算是拥有先进知识的人,还算不上人才,只有运用知识、创造知识,将其转化为生产力,这时的毕业生才能算是比较高层次的人才。但有些毕业生仅因拥有先进知识就看不起基层工作和基层工作人员,甚至认为一个堂堂的大学毕业生干一些琐碎的不起眼的工作是大材小用,有失身份和尊严,结果是大事做不来,小事又不做,甚至目空一切,以为自己最正确,用批判的眼光看待社会、单位和周围的一切,把自己游离于单位或群体之外。

一些人在角色转变的过程中受社会的影响,表现出不踏实的浮躁作风、不稳定的情绪情感和盲目的攀比心理,缺乏对工作性质、职责任务和工作技艺的深刻认识和理解;或缺乏韧劲和毅力,对本职工作不能坚持和深入;或不安心本职,见异思迁,这山望那山高等。近年来,毕业生要求改派的人数增多,其中一些人在很短时间内就离职或就职很长时间后还不能稳定情绪,一味埋怨单位不给自己提供充分的发展空间或优厚的待遇,不讲奉献只讲索取。事实上,如果不能静下心来踏踏实实地学习,适应工作,不管什么样的单位都不适合。

4. 失衡心理

一些人往往过于争强好胜,缺乏承受挫折的能力,或产生嫉妒情绪,见别人干得好,不是见贤思齐,向其学习,而是冷嘲热讽,诋毁别人;或产生失望情绪,用悲观、灰暗的眼光看待世界和人生。遇到不顺心的事就唉声叹气,情绪低落,甚至悲观绝望。

上述这些心理问题,如果得不到正确有效的调适和矫正,就会严重阻碍毕业生的角色转变,直接影响毕业生个人的成长和工作。因此,注意调整、控制、改善自身的心理卫生状况,乃是毕业生实现角色转变的一种有效办法。

第三节 适应新环境、建立良好的人际关系



案例导入

某工程学院毕业生王某在某建筑公司工作了8年,在这8年间,他从技术员助理做起,经历了技术员;营销;管理员;项目经理;项目处科长、处长;计划处处长;公司办公室主任;公司总经理助理等工作。在谈到自己的经历时,他说,刚到工作单位时,各方面都不是很适应,遇到了一些挫折,其中滋味无以言表,即“受宠者有之,遭贬者有之,得意者有之,失意者亦有之”。充分认识角色职责、任务与工作要求,及时、准确地进入职业角色,这是一项最基本的要求。

【案例评析】王某在大学期间的学习成绩并不是很突出，但是他非常注重各种能力的培养，积极参加各种活动，利用节假日和寒暑假到建筑工地参观、实习，积累了丰富的实践经验。工作后之所以干得很出色，他总结为以下几个方面。

1. 多做事，少说话

新进公司伊始，因不知公司内幕的深浅，不知道说什么是对的或说什么是对的。有时往往会因一句话就引来大祸，尽管说者对公司抱的是善意的目的，但未必得到良好的结果。而一开始就拼命工作，坚持“沉默是金”的做法，就能得到上级或同事的认可，留下美好的第一印象，也会为以后的长期发展打下坚实的基础。

2. 与直接上级建立深厚的工作情谊

在公司里与直接上司搞好关系受益颇多，因为你的直接上司是你在公司中交往最多的人，你所做的工作由他（她）来安排，你所写的报告由他（她）第一个签批。并且人力资源部门对你的表现进行考评时，也是以你的直接上司的意见为主的。可见，与直接上司搞好关系，他（她）将成为你在公司里发展的“贵人”。

3. 记住上司永远是对的，其他的都是这句话的注解

有人会说，这句话有些过激，事实上这句话很实际。你在公司里的成长和发展都取决于上司的需求被满足的程度。上司对你的表现满意，就晋升或提薪，个人的前途无量灿烂似锦。如果上司对你不满意，你的前途就堪忧了。

一、快速了解并融入新环境

不管过去有过多么辉煌的成绩，除了留下一份自信外，要让自己“从零开始”，争取新的业绩。了解新的工作环境和掌握有关信息，能使我们在自己的职业活动中处于有利位置，进而掌握工作的主动权。这样，我们就不是被动地等待指派和安排，而是主动地去适应工作中的各种要求。认识新的环境应注意以下几个方面。

（一）了解工作单位的基本情况

大学生毕业后要从事的工作单位多种多样，这里以公司为例，介绍应了解工作单位的哪些情况。

- （1）了解公司的创业、成长过程，初步了解公司的发展方向。
- （2）了解公司的性质，包括公司的资产规模、公司的所有制性质、公司的经营方式等。
- （3）了解公司的现状，如果是生产性公司，还应了解公司的产品结构。
- （4）了解公司的组织结构，包括公司的领导结构，公司实行何种管理模式。
- （5）了解公司的规章制度，包括财务制度、考勤制度、工作纪律、操作规程，甚至差旅费的报销制度等。
- （6）了解公司的人事制度以及工资福利待遇等。

（二）了解和体会企业文化

企业文化是文化现象在企业中的体现，是在一定社会历史环境下，企业及其成员在长期生产经营活动中形成的文化观念和文化形式的总和，是企业员工共同的价值取向、经营哲学、行为规范、共同信念和凝聚力的价值观念体系。对于新员工而言，熟悉本企业文化是了解本企业的关键环节。只有了解和体会企业文化，才能迅速理解企业的精神和宗旨，使自己的行为符合公司或企业的总体目标，适应企业发展的步伐，使自己迅速融入公司这一大家庭，以及和公司员工的人际交往之中。

（三）了解工作单位一些不成文的规则

每个单位都有一些不成文的规则，初进单位的大学生了解这些“潜规则”，并对公司有了整体认识之后，有助于适应新的工作环境，对日后的工作将会大有好处。

（四）明确自己的职责

大学生初进单位后在熟悉工作环境、了解企业文化的过程中，还要尽快了解和熟悉自己的工作内容。也就是说要熟悉自己的责任、权利和义务，具体应做到以下几点。

（1）清楚自己岗位的任务和本岗位的责任。

（2）明确本岗位处理事务的工作权限。

（3）明确本岗位处理事务的执行程序，并按程序办事。

（4）掌握本岗位工作需要的基本技能，包括了解操作工具、操作程序等。

（5）明确自己的主管部门和主管人员，并对其负责。

（6）了解本岗位在整个工作过程中的地位和作用，使自己在工作中有目标地朝着搞好整体协作的方向去努力，避免南辕北辙。

（7）了解企业的发展计划，从而为自己的工作更符合新的变化做好准备。

（五）尽快融入团队

当你刚刚走出校门，踏入社会的时候，展现在你面前的是一个新的工作、新的经历、新的环境。这时，如果你能客观地审时度势，尽快地完成从大学生到工作人员的角色转换，顺利地度过这个转换的适应期，得心应手地展开工作当然最好。

根据自己的具体情况，冷静地分析一下自己不能适应工作环境的原因。一般情况下，这不外是生理上的、心理上的和知识技能方面的原因。

工作太紧张，快速的工作节奏和繁重的工作任务难免会给刚走出校门的你带来身体疲累的感觉。做到有张有弛、忙而不乱、有条不紊，自然能消除忙乱，适应工作。

也许你是因为十几年的求学，接受正面教育，接触的也都是简简单单的同学间的人际关系，一旦涉足社会这个大课堂，有各种各样的人，各种各样的事，你的人生观和价值观受到考验和冲击。如果你的不适应是来自于新的复杂的人际关系，那也不必过于烦恼，重要的是你要把握住自己，既不要恃才傲物、自视清高，也不必缩手缩脚、羞于见人。尤其在处理同事间的关系上，要尽量做到以诚待人、热情得体、不卑不亢。对每个同事都要同等对待，不要冒失地卷入人事纠纷中去。切忌搞小圈子，与部分人拉帮结派，而应尽力与所有同事发展团结互助的良好关系。

注意有宽广的胸怀，容人的雅量，只要不是原则问题，让他三分又何妨，不必为一些小事搞得睚眦必报、恩恩怨怨。把自己的主要精力用在工作上，必定会使你的工作更加出色；而开朗的性格、坦诚的为人、广泛的兴趣爱好，也一定会有助于你在新工作环境中进行广泛的交流，建立起融洽的同事关系。

如果你是因为一时不能胜任工作而感到不适应，那你就应该正视问题，面对社会，认真认识到有一张大学毕业文凭是远远不够的。大学毕业生不等于人才，有知识还必须实践，踏实地锻炼自己的业务能力，尽快熟悉业务工作。

（六）理智面对冷遇

大学毕业生走上社会，要想得到社会承认，仅有一张大学毕业文凭是远远不够的。部分大学毕业生走上社会后遭到冷遇，是经常发生的现象。要从冷遇的困境中挣脱出来，就要学会清醒分析，正确对待。当受到冷遇时，首先要从主观上找原因。一般来说，主要有以下几方面的原因。

（1）自以为满腹经纶，好高骛远，小事不愿做，大事做不来，领导难以安排合适的工作。

（2）对工作挑肥拣瘦，拈轻怕重，这山看着那山高。

（3）工作责任心不强，马虎了事，不能完成领导交给的任务。

（4）自以为看破红尘，少年老成，对时事妄加评论，造成不良影响。

（5）过于看重个人得失，不思奉献，“有利可图就干，无利可图就算”。

(6) 没有摆正个人与集体、事业与家庭的关系。上岗不久,即“卿卿我我”、“花前月下”,忙于为自己营造安乐窝。

大学毕业生只要认真地剖析自己的言行,就一定能找出受到冷遇的症结所在。不管是哪一种原因,如果遭到冷遇,首先都应从自身找原因,既不能怨天尤人,诅咒命运,更不能悲观失望,自暴自弃,要通过自身的努力,尽快使矛盾化解,使冷遇消除。可以通过以下3个途径消除或避免冷遇。

1. 谦虚好学

应该说大学生确实比一般人掌握较多的知识,但并不是知识的全部,只不过是沧海一粟。现代社会知识爆炸,日新月异,据专家估计,大学所学的知识在毕业时有70%已经过时,只有30%还有用,加上你懂得的,不等于别人不懂;别人懂得的,不一定你都懂;更何况大学生在校学习的都是些理论知识,对新的工作单位来说只不过是新手。所以,要虚心地向别人学习,绝不能自以为是,瞧不起别人。

2. 踏实肯干

大学生到了工作岗位后,除了虚心学习以外,还要有实干精神。用人单位录用你,是为了解决工作、生产、科研中的实际问题,不是拿你作“花瓶”摆设。只要能苦干、实干,脚踏实地干出一番成绩来,领导、同事一定会投以赞许的目光,冷遇自然会消失得无影无踪。

3. 豁达大度

大学生走上工作岗位后,由于经验不足等原因,工作中遇到挫折和冷遇是在所难免的,有时不一定是自己的原因造成的,但无论如何对待冷遇一定要沉着冷静,要豁达大度,多从自身找原因,认真总结经验教训,只有这样才有利于问题的解决,否则,只能使问题复杂化。

(七) 正确看待挫折

心理学家认为,挫折是个人从事有目的的活动时,由于受到障碍和干扰,其需要不能得到满足时一种消极的情绪状态。受挫后会出现紧张、焦虑、苦闷的心理状态,心理失去平衡。

到了工作岗位,大学毕业生怀着憧憬和美好设想,想在工作中有一番作为,但现实往往与理想有较大差距。不论从事何种工作,遭受挫折总是在所难免的。如果不能及时调整心态,正视挫折,便容易产生失落、消极情绪。有的人遭受挫折后,自责心理严重,垂头丧气,郁郁寡欢;有的人受挫后,不从主观找原因,把责任推卸给他人,为自己开脱辩解;有的人则将怨气发泄到别人身上,也不正确分析原因,总结教训,结果又重蹈覆辙;还有的人遭受挫折后万念俱灰、不能自拔。这些都是十分错误的。正确的态度应当是以下几种。

1. 采取积极的心理自我防卫,谋求心理平衡

例如,将内心愤懑的消极情绪转化为奋发图强、力争上进的积极情绪,“化悲痛为力量”,使心理得到升华;或“重振雄风”,加倍努力工作,去实现目标;或改换工作方法另行尝试;或进行补偿。以期达到“失之东隅,收之桑榆”的效果。此外,解脱挫折感的方法还有很多种,如宣泄法、认识法、理性情绪法、心理咨询等。

2. 正确认识工作的成败

一帆风顺固然可喜,遇到挫折也不要灰心,也许这一次挫折就是下一次成功的开始。只要看准目标,扎扎实实,一步一个脚印地走下去,就会成功。到那时,再回头来看走过的路,挫折失败也许是人生的财富。“谁笑到最后,谁笑得最好。”

3. 勇于面对问题

遭受挫折并不可怕,怕的是不敢面对现实中的问题。战胜挫折的关键是把自己定位于解决问题而不是问题的一分子。有关专家建议在遭受挫折后,反问自己4个问题。

(1) 问题到底是什么?我足够了解吗?

(2) 问题的原因是什么?反思根源。

(3) 可能的解决方案有哪些?

（4）什么是最佳解决方案？

坚持以上四问，并努力去解决它，就能真正“笑到最后”。

与周围的同事或领导和谐相处，与大家轻松愉快地交谈，是一个具备升职潜力的人必需的特质。只有与你周围的人保持良好关系，乐观开朗地待人处事，才能得到领导赏识、同事拥护，也才有更多晋升机会。

（八）虚心接受批评

以什么样的态度对待批评，反映着一个人的修养和思想道德水平，也对他的人际关系和工作绩效产生一定的影响。不同的人有着截然不同的态度。有的人勇于承认自己的错误，并诚恳地接受批评，总结教训并及时加以改正；有的人受到批评则丧失信心，萎靡不振，甚至自暴自弃；还有的人一听到批评便怒火中烧，使领导和同事“敬而远之”，无疑后两种态度是不可取的。对刚刚参加工作的大学毕业生来说，单位的领导一般轻易不会对你提出批评意见，如果批评了你，大多是因为你的错误比较明显。“有则改之，无则加勉”，“只要你说得对，我就照你说的办”，应该是对待批评的基本态度。而笑纳批评则是对初入职场的大学生一个更高的要求。对待批评，如何能够微笑面对，虚心接受，这不仅是态度认真与否，还要有正确的方法，才能收到好的效果。正确方法如下。

1. 静静聆听

尽可能地让批评者把意见表达完，如果听完了还不清楚错误所在，最好再问一句：“你能说得更具体一点吗？”以便帮助你找到受批评的原因，分析批评是否有道理。

2. 坦然接受

如果是自己错了，勇敢地说一声：“是我错了，谢谢你的批评，我接受你的意见，今后注意改正。”这是最好的办法。

3. 推迟作答

如果批评者自恃有理，态度蛮横，那不妨说一句：“你让我再想一想，明天再谈好吗？”这样可以控制自己的情感，以免引起冲突。

4. 婉言解释

如果批评者对事实原委了解不够，批评没有道理或纯属误会，你可以做些解释，以便让对方了解事实真相。“你误会了，事情是这样的……”语言委婉一些，语气平和一些，对双方都有好处，尤其是对你自己。

总之，对善意的批评，不能反击。如果反击肯定会造成尴尬的局面，伤害感情；也不能找借口推脱责任，或默不作声。这两种态度是“消极抵抗”，而且也不利于批评者指出你的错误所在。无论你采取什么方法，都要认真诚恳，心平气和。语言上你接受了批评，接下来还要有实际行动。如果批评者没有道理，你也不应该“耿耿于怀”，更不应“借机报复”。须知当面给你提意见多半是为了你好，希望你进步，即使是一场误会，谈开了也就没事了，挟嫌报复只会损害自己的人格。

（九）积极消除隔阂

每个人在日常与人交往中都可能同他人产生隔阂。所以，如何消除隔阂，促进人际关系的不断发展，是每个大学毕业生都会遇到的问题。

人与人之间产生隔阂的原因是多种多样的。隔阂产生的原因不同，消除隔阂的方法也应有所不同。概括地说，产生隔阂的原因主要有3种。

一是由于交往双方不愿或很少坦露真实的自我，从而引起双方对彼此交往的诚意产生怀疑而造成隔阂。

二是交往双方因在某件事上误会而造成的隔阂。

三是因一方损害了对方的利益，或伤害了对方的人格、感情，而产生隔阂。

当你与他人有隔阂的时候，应冷静分析，找出原因，然后对症下药。

如果是因为双方互相缺乏了解产生的隔阂，就应该坦诚相处，以心换心。在人与人交往的过程中，我们应该相信好人占大多数。你向对方坦露自己的内心世界和真实的自我，不会对你造成任何损害。只

要我们抛弃“遇人只说三分话，未可全抛一片心”的旧观念，与人真诚相处，经常交流思想感情，就一定能消除第一种原因引起的隔阂。

如果是由于双方误会造成隔阂，就应该以你的宽容大度进行善意的解释，消除误会。由于每个人的性格脾气、文化修养、价值观念等存在一定的差异，其观察问题、认识问题、处理问题的方法也各不相同。因此，在交际过程中出现一些误会是难免的。对此我们应该给予充分的理解，如果是你误会了别人，要耐心听取别人的解释，以消除误会，当真相大白之后，双方的误会与隔阂自会云消雾散。

如果是由于自己的不慎损害了对方，要向对方诚恳道歉，请求原谅。每个人都有自身的人格尊严和自身利益，不容他人损害。在与人交往的过程中，如果你伤害或损害了对方的人格和利益，将会引起对方的不满，甚至出现矛盾冲突。这种情况如不及时正确地处理，两人轻则产生隔阂，重则产生积怨。出现这种情况，不管责任是否完全在你，也不论有意还是无意，你都应该真心实意、诚恳地向受害人道歉，以求谅解。“诚之所至，金石为开”。只要表现出足够的诚意和耐心，定会化干戈为玉帛，消除隔阂。

（十）努力钻研业务

对于涉世不深、经验不足的大学毕业生来说，工作中出现某些差错和失误是难免的。但这并不意味着就可以理所当然地出现差错或失误。在实际工作中还是应该尽可能地避免差错，或减少到最低限度。要避免工作中出现差错和失误，首先，要在现任职业岗位上钻研业务，履行职责，很好地完成任务。学历、知识不等于能力，只有把知识应用于实践，它才可能转化为能力，理论知识和业务实践不断地结合才会尽快地提高你的业务能力。其次，要加强薄弱环节。正如每个人都有自己的优点和长处一样，每个人也都有自己的缺点和不足。而缺点和不足往往是造成工作失误的主要根源。因此在具体的工作中要注意弥补自己的缺点和不足。再次，还要注意培养良好的职业品德，树立正确的职业理想和职业价值观，具有忠于职守、敬业乐业、献身事业的精神，坚持严肃认真、实事求是的劳动态度，保持一丝不苟、精益求精的工作作风，尊重他人，团结协作，牢记为人民服务的宗旨。这些品德不仅是做好工作、为自己开拓未来道路的需要，而且是能够处理好各种人际关系的必要条件，是取得群众认可和领导赏识的基本依据。

二、建立良好的人际关系

人际关系，也称人群关系，是人与人之间心理上的关系和心理上的距离，是以一定的群体为背景，在互相交往的基础上，经过认识的调节、感情的体验、行为交往等手段而形成的，是人们长期交往的结果。人际关系既可表现为个体与个体之间、个体与团体之间的交往，也可表现为团体与团体之间的交往。人际关系是社会关系的重要组成部分，它反映了人们在交往基础上形成的相互认知、相互好恶、相互亲疏的心理距离。

（一）建立良好人际关系的意义

一个刚刚走上工作岗位的大学生，渴望在单位有一个和谐的人际关系，建立和谐的人际关系的意义表现在以下几个方面。

1. 可以尽快消除陌生感，适应人际环境

大学生到工作单位后，父母、亲人远在他乡，同学、朋友各奔异地，生活和工作环境发生了变化，新的人际关系比较陌生。如果大学生一开始就注意建立良好的人际关系，主动交往，热情待人，豁达处世，尽快与大家融为一体，便可顺利打开局面，消除陌生感，摆脱孤独的笼罩，顺利度过各种适应期。

2. 可以使工作顺心，生活愉快

良好的人际关系，可以使人感到工作顺心、生活惬意。当对工作还不熟悉时，人们会热情地给以帮助；工作遇到困难时，人们会给予以信心和勇气；工作不慎失误时，人们会给予以理解、安慰和希望；生活遇到挫折时，人们会给予以温暖和友谊；工作取得成绩时，人们会告诫其戒骄戒躁，继续努力。良

好的人际关系，还会提高工作效率，使人觉得生活在文明的群体里，感受到集体的温暖和他人的爱心，使人不断地从集体中汲取营养，充实自己，健康成长。

3. 可以保持心情舒畅，心理健康

人际关系的适应是心理适应的重要内容。一些大学生工作后感到工作不顺心，其中一个原因就是人际关系紧张、互相猜疑、矛盾重重、提心吊胆、杯弓蛇影、生活压抑、思想包袱沉重。良好的人际关系，可消除隔阂，打破封闭，使大家处于一种互相理解、互相尊重、平等友好的关系之中。当人苦闷的时候，宣泄一下情绪而不必顾虑；愁苦的时候，诉说一下衷肠而不必提防，从而保持心情舒畅，身心健康。

4. 可以增进团结，有利集体

良好的人际关系是团结的基础。人际关系状况反映一个单位的精神文明状况，人际关系好，这个单位就团结，同事及上下级之间会齐心协力，工作高效而愉快；反之，人际关系紧张，必然内耗丛生、涣散无力、缺乏生气。良好的人际关系，离不开每个人的奉献和努力，只有每个成员都为集体添砖加瓦，才会形成良好的人际关系氛围，利于团结，利于集体，利于工作。

（二）建立和谐的人际关系的方法

大学生到新单位，横向的人际关系主要是与同事之间的关系，纵向的人际关系主要是与领导的上下级关系。处理好同事及上下级之间的人际关系可从以下几个方面入手。

1. 尊重他人，不自恃清高

共同的理想，共同的目标，共同的事业，使彼此不同的人结为一个共同的群体。到了新单位，尽管每个人秉性不同、爱好各异，但每个人都是自己的老师，因为他们都可能掌握了丰富的工作经验、娴熟的业务技能。要像尊重老师那样尊重他们，尊重他们的劳动和劳动成果，尊重他们的人格和感情，虚心向他们求教，不自恃清高，不要妄自尊大甚至摆架子。对他人的尊重，不要以财富的多少、年龄的大小、分工的不同来衡量，而要以劳动和对社会的贡献为标准。尽管人们分工不同，贡献有大小，但在人格上都是平等的。因此，不要嘲笑歧视他人，不能以己之长比他人之短，应该谦虚待人。如果自满而轻视人，就会损伤他人的自尊心，造成人际关系的疏远。在互相交往中尊重他人，也要尊重自己，自尊自重，才能在尊重他人的同时，也得到他人的尊重。总之，不摆架子，乐于和他人打成一片的大学生更容易建立和谐的人际关系。

2. 平等待人，不厚此薄彼

在自己的工作单位，同事之间应平等相待。不要以职务的高低、工资的多少来决定对其的态度；不要亲近一部分人，疏远另一部分；不要认为某人对自己有用就打得火热，某人暂时不用就疏远不理；不要见了领导就点头哈腰、满脸堆笑，见到他人就视而不见，甚至冷若冰霜；不要卷入是非矛盾、拉帮结派、搞小团体，而应该尽力与所有同事发展平等互助的友好关系。

3. 热心助人，勿见利忘义

患难见真情，同事间的相互帮助，不仅可以锦上添花，更应当雪中送炭。当别人有困难时，应伸出热情的双手给予帮助，切不能袖手旁观、坐视不管，更不能落井下石、见利忘义。要淡泊名利，不要为蝇头小利而做有损人格的事。只有热心帮助他人的人才会得到别人的帮助，也只有热心助人的人才会得到人们的认可和赞扬，才会于无形中加重别人良好印象的砝码。

4. 诚实守信，不贪图虚名

诚实，就是真心实意、实事求是，不三心二意、口是心非，不当面一套、背后一套。诚实是做人的基本要求，也是建立良好人际关系的重要条件。守信，就是恪守信用、言行一致、说到做到，不言过其辞、华而不实，不做说话的巨人、行动的矮子。做人只有诚实守信，才能在交往时互相了解、肝胆相照、互相信任。

5. 主动随和，不孤陋寡闻

谦虚随和、平易近人的人，给人一种较亲近的感觉，大家会乐意同其交往，觉得彼此之间愉快舒畅。

切忌孤陋寡闻而又自命不凡。古语道：“独学而无友，则孤陋而寡闻。”说明交往少，就会学识差、见闻少。大学生到了新工作单位后，应主动交往，乐于同大家打成一片，不故步自封。只有主动交往，才能获得各种知识，找出自己的不足，体验到应该学习别人的东西，才能扩大自己的视野，增长见识，不断提高自身素质和水平。

6. 宽以待人，严以律己

宽以待人，就是要与人为善，宽容大度，不斤斤计较，不苛求他人，多一些谅解和理解。理解是建立感情的桥梁，是培植友谊的土壤。同事做错了事或有些毛病，要善意地指出或给一些安慰，要多一些关心，少一些指责。严以律己，就是要严格要求自己，以各种道德规范和行为准则来约束自己，不利于团结的话不说，不利于团结的事不做，不挑拨是非，不猜疑嫉妒，堂堂正正做人，踏踏实实做事。当自己受到委屈或误解时，要胸怀大度，克制自己的感情，冷静处理，勇于剖析自己，主动担负责任。不可否认，尽管在我们社会主义社会中，人与人之间的平等、友好关系得到了认可和发扬，但在交往中仍然存在各种矛盾，有很多不和谐的地方。“金无足赤，人无完人”。只要我们能正确地对待，始终以平等、诚实、宽厚的态度待人，就一定能建立和谐的人际关系。

7. 服从领导，不无理抗上

一个单位、一个组织的工作运行都是通过下级对上级的服从来完成的。下级对上级的无理拒绝，将使运行机制遭到破坏，工作无法进行，因此，这种现象是不允许出现的。当然，上级是人不是神，也有很多不足。有出色的上级，也有无能的上级；有宽容大度的上级，也有心胸狭窄的上级；有埋头苦干的上级，也有得过且过的上级。无论是哪种上级，只要你在这个单位工作，就必须听从其正确指挥。上级的正确指挥，不是代表个人，而是受组织之托，代表组织行使权力。对分配给自己的工作，能完成的要勇挑重担；难以完成的，最好单独找到上级陈述理由，不要当众拒绝，要维护上级的权威。要善于向上级学习，在工作上和他们保持密切联系，尽快熟悉自己的工作，并力求得到他们的支持和帮助。

三、大学毕业生进入工作岗位前的准备

（一）心理和态度准备：放低身份，从学徒做起

许多大学生因为在家是独生子女，在学校是优秀学生，一直被宠着，习惯了以自我为中心，自我感觉良好。但是，他们没有社会阅历和工作经验，到一个新岗位后，往往需要很长时间才能做好心理调整。如果每个大学生在就业前，了解自己的知识技能并不足以马上胜任任何一项简单工作的要求，能够放低身段，从小事做起，从学徒做起就会少许多挫折感。

（二）技能准备：英语和计算机技能必不可少，电话沟通技巧非常重要

一般公司对新员工的这些技能要求都是必不可少的，所以在工作前如果有机会实习，就能很快掌握这些基本技能。21 世纪，英语作为国际通用语言，无论什么岗位，如果你的英语听说读写能力越好，获得好的职位和晋升的机会就越大，在公司里，计算机操作是必不可少的，一般的 Word 文档编写、PPT 编辑、Excel 表格制作是最基本的要求，所以实习应该是每个大学生在假期应该做的。有些大学会要求学生暑假去找公司实习，这是对学生负责任的态度。

（三）工作方法准备：虚心请教，及时反馈，科学安排时间，不断总结

大学毕业生对公司来说，就是一张白纸。所以无论在什么岗位，你首先是来学习的，凡事不能自以为是，一定要问清楚后再去做，以免走弯路，做错事，浪费时间。你的上级工作比你忙，你不主动去向他请教，等他找你时，可能已经是你出错的时候。对于上级安排的工作，一定要及时反馈，让上级知道进度和完成情况。因为你认为正确的方法可能不是最好最快的方法，你的上级经验阅历比你丰富很多，他会给你及时修正方向。

许多大学生甚至工作多年的人都有一个通病，就是不知道如何科学管理自己的时间，许多工作不能

在规定的时间内完成。所以学会科学管理时间是很重要的课题。管理规范的公司会要求员工每周、每月、每个季度、半年一年都要写工作计划，完成情况总结，以帮助员工科学把握时间，提高工作效率。

总结应该每天都做，一天下来，自己做了些什么，学到些什么，哪些做得好，哪些做错了，哪些可以做得更好。“不积跬步，无以至千里”，就是这个道理。

（四）身体准备：最好不吸烟，不熬夜，少生病

有了健康的身体，才能更好地工作。许多大学生有不好的生活习惯，如抽烟。现在大部分公司对办公室环境都有明确要求，不允许吸烟。所以经常吸烟的人，要到处找地方“换气”，会影响工作效率。如果休息不好，很影响第二天的工作。另外，因为一般公司的办公室都使用空调，只要有一个同事感冒，许多人都会被传染。所以加强锻炼，增强体质，减少生病的机会也是非常重要的。

（五）理财准备：省钱就是赚钱

许多大学生在校基本上还是靠父母供应生活费用，有许多刚工作的大学生都成了“月光族”，第一次拿到自己赚到的工资，开心之余应该有一套很好的理财计划。

无论收入是多是少，应该把钱分成3份。一份是生活必需开支，如房租、水电费、交通费用、日常生活费用，最好这些费用占 $1/3 \sim 1/2$ 。如何节省费用是有很多窍门的，如先住公司宿舍，或几个朋友合租二室或三室；自己买菜做饭比吃快餐省钱；装饰性的好玩的东西尽量不要花钱去买。

第二份是充电费用。现在工作中对人的要求越来越高，大学学到的东西往往不能适应时代要求，专业知识技能的提升非常重要，所以要准备一笔钱，在适当的时候去进修以提高自己的竞争力。

第三份是应急和储备的钱。例如，家中亲友有病或其他急需用钱、将来买房结婚的钱，都要从刚工作的时候就开始积蓄。这是“集腋成裘”的道理。

（六）为人处世的准备

早在2000多年前，孔子不仅极力推崇“智者乐水、仁者乐山”的个人信条，而且在“自省、克己、忠恕、慎独、中庸、力行”6个方面也给后人以深刻的教诲和警醒。对于习惯把自己定位于“天之骄子”的大学生，学会为人处世是非常重要的。

情商是复杂的，是指一种挖掘情感潜能、运用情感能力影响生活各个层面和人生未来的关键性品质。它主要是指人在情绪、情感、意志、耐受挫折等方面的品质。这在很大程度上是因为它的衡量标准是一些相当不明确的变量——其中包括与同事的相处与合作。学会做人，才能把事情做得更好。

（七）情感处理的准备

爱情与婚姻对个人的事业发展有很大的影响。无论是已经有男女朋友还是孤独一人进入工作岗位的大学毕业生，如何处理好情感问题，如何协调爱情与工作、朋友与同事、家庭与事业的关系，将是伴随一生的课题。

首先我们要心怀感激，对于领导给你的工作机会，对于同事给你的帮助和协助，对于朋友给你的关爱，对于父母的无私奉献，都要有一颗感恩的心，同时尽量从别人的角度出发去考虑问题，不要激化矛盾。面对问题要冷静地去解决，适当向周围你信任的人寻求帮助，相信所有的问题都会有3个以上的解决方式，选择最适合的方法去处理。

（八）服装服饰的准备

装扮要干净得体，不要太时髦，也不要太老土。俗语说，“人要衣装，佛要金装”。刚参加工作的年轻人，对自己的衣着打扮要非常注意。女孩一般要准备至少3套比较职业的套装，每天上班前要把头发梳理整齐，最好化淡妆。鞋子和包也很重要，挎包不能太小，最好能装下两本书，款式色彩不要太花哨，

不方便搭配服装，也显得拿包的人太活泼。鞋子款式尽量简洁，走路最好不发出声音，以免走动时影响其他同事。

男孩最好有两件不同色彩的净色衬衣、一套西装。不要买太贵的，但一定要保持整洁。头发不能太长，最好不要剪太新潮的发型。男生最好不要佩戴手链、项链、戒指等首饰，可佩戴手表，过于注重打扮容易引起误会。

四、打造核心竞争力

一个人的核心竞争力主要包括深刻明白自己未来的竞争力在哪里，清楚地认识到自己的优势和劣势，突破过去的盲点和障碍，端正态度，明确人生的追求，提升个人的核心竞争力，增强社会生存与发展的能力等。提升自我的核心竞争力主要体现在以下几个方面。

（一）提升解决问题时的逆向思维能力

当你面对工作中遇到的新问题，一时又找不到解决方法，而且领导可能也没有锦囊妙计时，应该学会用逆向思维办法去探索解决问题的途径。应该清楚具体业务执行者比领导更容易找出问题的节点是人为的还是客观的，是技术问题还是管理漏洞。采用逆向思维找寻问题的解决方法，会更容易从问题中解脱出来。

（二）提升考虑问题时的换位思考能力

在考虑解决问题的方案时，常人通常站在自己职责范围的立场上以求尽快妥善处理。除此之外，你还要学会自觉地站在公司或老板的立场去考虑解决问题的方案。作为公司或老板，解决问题的出发点首先考虑的是如何避免类似问题的重复出现，而不是头疼医头、脚疼医脚的就事论事方案。面对人的惰性和部门之间的争斗，只有站在公司的角度去考虑解决方案，才是一个比较彻底的解决办法。如果能始终站在公司或老板的立场上去酝酿解决问题的方案，逐渐地你会成为公司或老板可以信赖的人。

（三）提升强于他人的总结能力

如果你对问题的分析、归纳、总结能力比常人强，那么你在工作中便总能找出规律性的东西，并驾驭事物，从而达到事半功倍的效果。人们常说苦干不如巧干，但是如何巧干，不是人人都知道的。做同样的工作，常人一天忙到晚都做不完；而你因为有了比别人更好的工作方法，不仅做出来的质量高，而且整天看起来还很潇洒。

（四）提升简洁的文书编写能力

老板通常都没时间阅读冗长的文书，因此，学会编写简洁的文字报告和编制赏心悦目的表格就显得尤为重要。即便是遇到再复杂的问题，你也要学会能将其浓缩阐述在一页 A4 纸上，对那些有必要详细说明的问题，再用附件形式附在报告或表格后面。让老板仅仅浏览一页纸或一张表格便可知道事情的概况。如果老板对此事感兴趣或认为重要，可以通过阅读附件里的资料来了解详情。

（五）提升信息资料收集能力

你要逐渐提升信息资料的收集能力，包括各种政策、报告、计划、方案、统计报表、业务流程、管理制度、考核方法等，尤其重视竞争对手的信息。因为任何成熟的业务流程本身就是很多经验和教训的积累，遇到用时，就可以信手拈来。这种能力在任何教科书上都无法找到，也不是哪个老师能够传授的。

（六）提升解决问题的方案制定能力

遇到问题，你要学会不让你的领导做“问答题”而是做“选择题”。常人遇到问题，首先是向领导汇报、请示解决办法，接着听领导告知具体操作步骤，这就是让领导做“问答题”。而你如果常带着自己

拟定好的多个解决问题方案供领导选择、定夺，这就是常说的给领导出“选择题”，显然领导更喜欢做的是“选择题”。

（七）提升目标调整能力

当个人目标在一个组织里无法实现，且又暂时不能摆脱这一环境时，你应该学会调整短期目标，并且将该目标与公司的发展目标有机地结合起来。这样，大家的观点才容易接近，或取得一致，才会有更多的共同语言，工作起来才会愉快、和谐。

（八）提升超强的自我安慰能力

遇到失败、挫折和打击，你要能做到自我安慰和解脱，还要学会迅速总结经验教训，而且坚信情况会发生变化。相信上帝在为你关上一扇门的同时，也一定会为你打开一扇窗。

（九）提升书面沟通能力

当你发现与老板面对面的沟通效果不佳时，你应学会采用迂回的办法，如电子邮件，或书面信函、报告的形式尝试与他进行沟通。因为，书面沟通有时可以达到面对面语言沟通所无法达到的效果，可以较为全面地阐述想要表达的观点、建议和方法，达到让老板听你把话讲完，而不是在面谈时老板打断你的讲话或被老板桌上的电话打断你的思路。

（十）提升企业文化的适应能力

如果你对任何一个新组织的企业文化都有很强的适应能力，那么将来换个新企业犹如换个办公地点，你工作起来照样可以如鱼得水并被委以重任。

（十一）提升岗位变化的承受能力

竞争的加剧，经营风险的加大，使得企业的成败可在一朝一夕之间发生。对你来说，要做到岗位的变化，甚至“饭碗”的丢失都无所畏惧，那么，你要承受岗位变化的能力也是常人所无法比拟的，这不仅仅是个人发展的问题，更是一种生存能力的问题。

五、新的工作岗位中应注意的事项

大学毕业生刚参加工作，会遇到一个与学校完全不同的环境，总结近些年大学毕业生所遇到的问题与困境，应该注意以下方面的事项。

（一）积极主动

毕业前夕，大学生跨过了层层求职障碍，闯过了道道考核难关，落实了工作单位，签订了就业协议。落实工作单位后，多数同学能像以前一样认真学习，完成毕业设计、毕业论文，准备答辩。但是毕业生还可以充分利用高校得天独厚的信息资源优势，针对自己将来所从事的行业性质和工作方向，搜集和整理与工作内容相关的资料，关注这一领域国内外的的发展水平和发展趋势。未雨绸缪，先对工作进行尽可能的细致了解，更有利于更快地融入工作。

一旦到了工作单位，就要处处把自己当职业人看待，努力学习实践知识，寻找、创造锻炼业务能力的机会。上班伊始，领导可能不会交给你过多的工作，这时千万不要呆坐不动，要尽量使自己忙碌，诸如翻阅一些与工作有关的文件资料，或主动请教一些工作问题，以展示你的工作热忱。要给同事和领导留下好印象，就要做到眼勤、手勤、腿勤，坚持做到“多想、多问、多做、少说”。

每天早上上班，晚下班。尽量每天提前一点时间上班，推迟一点时间下班。即使你并没有任何特殊或太多的工作要做，也要利用办公以外的时间多做一些服务性的劳动，如打开水、打扫卫生、整理内务等。

完成领导交办的第一个工作任务对自己意义重大，因为这是领导观察你工作态度、工作能力及与别

人合作精神的重要窗口，也是使自己的事业有个良好开端的契机。所以，第一个任务的完成你要多花心思，要多注意以下几个方面。

1. 明确工作的目标和要达到的效果

要仔细聆听领导指示，并领会其意图。没有听懂一定要虚心请教，直到弄清为止。了解完成工作任务所需要的条件并尽可能地创造条件；尽可能了解工作对象的情况和特点；多设想几种实施方案和对策。

2. 做好充分的准备工作

拟订工作计划后，就要踏踏实实，一步一个脚印地去实施。稳扎稳打，坚韧不拔。要相信“功夫不负有心人”，“有耕耘才会有收获”。机智灵活，破千斤。坚韧不等于呆板，越是艰巨的任务，就越要实事求是，随机应变。虚心学习，求助于人。“三人行，必有我师”。当遇到困难和难以解决的问题时，虚心向其他人请教。“一个篱笆三个桩，一个好汉三个帮”，作为刚上阵的新兵，求助于人，不会使你难堪，反而让别人看到你的谦虚好学。沉着冷静，不怕挫折。无论计划多么周密，也是“纸上谈兵”，遇到挫折，不能乱了方寸，慌了手脚。“吃一堑，长一智”，先冷静下来，分析原因，再思对策，仍然可以掌握主动权，取得最后成功。胜不骄，败不馁。成功时，切莫被胜利冲昏了头脑；失败时，更莫沮丧灰心，只要总结经验，发奋图强，也许失败本身也是一种收获。

3. 写总结报告

任务完成后，即使领导没有要求，写一份总结报告都是很有必要的。如果你圆满地完成了任务，此举会扩大“战果”，不仅使领导和同事们了解你的工作成绩，也可以使自身得到提高。如果任务完成得不好，总结就更为重要。通过总结使大家了解你是一个善于反省的人，还可以找出失败的原因，吸取教训，在以后的工作中少走弯路。

积极主动的工作态度总是受人欢迎的，同事和领导都喜欢工作积极、态度认真、学习刻苦的新同事、新员工。

（二）诚信踏实

守时守信，主动工作，遵守时间，讲求信用，这既是人际交往中的一种美德，又是工作中的纪律要求。初到工作岗位，严格遵守单位的规章制度，积极主动地做好自己力所能及的工作，与人交往不失约、不失信，如此无疑会有助于树立良好的诚实守信的印象。相反，没有时间观念，不遵守劳动纪律，消极被动地等待工作，不守约，不守信，不可能赢得别人的信赖和尊敬。诚实守信还要做到严守秘密、真诚待人，现代企业信息竞争很激烈，在外对本单位的人、事、物严守秘密，对内真诚地对待本单位的事务，也是现代企业对员工的重要纪律要求。

诚信踏实还要做到爱岗敬业、服从安排。当今社会是竞争的社会，优胜劣汰、适者生存，而且大学生现在越来越多，就业机会一年比一年少，对人才的要求一年比一年高，所以大学生对待自己好不容易找到的工作要十分珍惜，要干一行爱一行，要意识到不敬业就会失业。工作中要努力，要谦虚为怀，少攀比，少计较个人利益得失。理解公司的安排，遵守公司的政策规定，服从调遣，摆好自己的位置。然而刚毕业的大学生最容易有的想法却是：只想做将才，不想到生产一线去，只想管别人，不想被人管。这种想法只会让他们眼高手低、纸上谈兵，得不到单位的信任和重用。曾有用人单位这样说：“一些毕业生身上有两大致命弱点：一是怕吃苦，二是缺乏实践。工厂是从实践中出效益的，但有些毕业生既缺乏实践，又怕苦怕累，不愿深入实际，大事做不来，小事不愿做，自命清高，期望值过高，这是不可能取得成就的。”还有不少企业家这样说：“毕业生只要有艰苦奋斗的精神，业务基础差一点也行，因为业务知识可以在实践中逐步提高，而艰苦奋斗才是成才的基础和捷径。”从这些说法中我们可以看到，用人单位只会欢迎不怕苦不怕累、踏实肯干、不挑不拣的大学生。

毕业生为了能一步一个脚印地踏踏实实开展工作，要养成撰写工作计划的习惯，工作完成后要把工作完成情况认真向领导汇报。无论领导是否要求，建议你都要主动写一份书面总结报告，把成功经验和失败教训加以分析，以便于领导了解你的学习进展情况而有利于自己今后工作的进一步发展。

（三）不斤斤计较

大学毕业生，刚开始工作要树立高远的理想，要正确处理好赚钱和锻炼能力的关系，成为合格的建设者和接班人。要不断地超越自我；不被各种错误的价值观侵蚀；不被权力、地位、金钱诱惑；不受社会上不良风气的影响；克服前进道路上的各种阻力。在走向成功的过程中，要具备坚强的意志和品质，敢于面对任何艰难险阻，勇于接受各种命运的挑战，把握自己的命运，成为生活的强者。鼠目寸光，斤斤计较于眼前的小名小利，功利主义至上，而不是把主要的精力放在能力的锻炼和发展领域的拓展上，到一定时候，这样的人就会停滞不前，毫无前途可言。斤斤计较的员工在单位里是不受欢迎的。

大学毕业生到一个新单位，要敬岗爱业，立足本职，不要“这山望着那山高”，总是羡慕别人的工资比自己高，别的单位的待遇比自己好，别的部门和职位比自己的有前途，不断地追求更好条件的、更高待遇的、更有前途的工作，极力推崇“人往高处走，水往低处流”的哲学，把当前所在的单位和职位当“跳板”，所以总是处于挑选对比的“不稳定状态”。其实，任何用人单位绝对不会重用将单位当“跳板”的人。这样的人也不是会抓住机遇发展和提高自己的人。因为工作有没有前途，必须经过一段时间的实践。入了门，学到了系统的知识，才看得出来，而这是需要沉下心花时间来学的。至于工作待遇，那更是对能力的奖励，越有能力的人，待遇越好，而能力照样需要安下心来踏实学习，不断积累形成，急功近利、趋炎附势的心态是没办法看到前途，也没办法锻炼能力的。因此，刚毕业的大学生，不要过于功利、过于急躁，最好在本职岗位上踏实学习，积累经验，锻炼能力，积聚人脉，树立专业形象，这样才会有功成名就、前途无量的一天。不安于本分，时间和精力都放在寻找待遇更好、前途更好的工作上，既得不到现单位的认可，又找不到更好的单位，最后寻寻觅觅，忙忙碌碌到头来还是竹篮打水一场空，枉费时间和精力。

（四）不损公肥私

工作要讲职业道德，在工作中要注意以下几点。

- （1）不把单位的一些东西据为己有。
- （2）不利用自己的职务之便，谋取私利。
- （3）不占用办公电话说私人的事情。
- （4）不结党营私，搞小团体、小圈子。
- （5）不打击报复、划定地盘、拉帮结派、党同伐异。
- （6）不收受贿赂、贪赃枉法。

这些不讲职业道德的行为，轻则可能只会让你受到同事的鄙视、领导的讨厌或者单位规章制度的惩罚，重则就会被追究法律责任。尤其在国家单位、公务部门工作的人员，损公肥私、自私自利的行为是损害国家和人民的利益，是要受到人民的监督和法律惩处的。所以，大学生就业伊始，就要树立正确的职业道德观，遵纪守法，遵守单位的规章制度，爱护国家和单位的财产，不做损害国家和集体的事，不为自己的私利钻国家和单位的空子，不利用自己的职务便利捞取好处，做一个有才有品有前途的人。

（五）不找借口

大学生刚参加工作，工作不适应、工作中出点差错是难免的，但千万不要把不适应、刚来不熟悉当借口，要从自身主观方面找原因，不适应业务工作要学习，不适应人际关系要改善，不适应生活习惯和节奏要克服，不适应紧张压力要锻炼，不熟悉业务流程要尽快熟悉和掌握，只有这样你才可能把自己锻炼成为一个有发展前途的人。如果工作难了不能做，总以自己没做过没经验为借口；工作麻烦不想做，说不会做；工作责任大利益小不想做，说工作忙推脱；工作紧张不想做，说不舒服不能做……任何机会都会在你眼前溜走，不仅锻炼不了自己，久而久之，同事领导就觉得你工作不积极主动，懒惰，没有责任心，没有追求，慢慢地也就当你不存在，不再给你任何机会。

（六）不抱怨

不要觉得自己是大学毕业生就心高气傲，抱怨自己从事简单工作是大材小用；抱怨给自己的待遇不够没有体现你的价值；抱怨工作条件太差；抱怨要加班加点；抱怨福利太少；抱怨身边同事文化低、素质低；抱怨没人理解你、认识你；抱怨领导不是伯乐，发现不了你的“真才实学”和“鸿鹄之志”。抱怨是你自己的事，但关系的前途也是你自己的，领导和同事只会从你的抱怨中看出你的浅薄和无知，渐渐地疏远你，不重用你。

一个真正有远大志向的年轻人是不会挑剔工作的，不会提过高的要求。对于组织分配的工作，不会挑三拣四。即使所分配的工作难以胜任或兴趣不浓，也会先接受下来，力争做好。对于生活、工作条件，也不会提过高的要求或计较一时的个人得失，一切只会从长计议。这样的青年一定会树立主人翁意识，把单位当成自己的家，不会有临时“做客”的想法，不会让别人把自己当客人相待。这样的年轻人也会随时保持年轻人应有的朝气和活力，精神饱满，性格开朗，既不冒失莽撞，又不木讷呆板。同时也会积极参加单位组织的各项活动，充分展现自己的才能和特长，不断加深同事对自己的印象。即使自己缺乏特长，也会向领导或组织者说明情况，并表示积极参与的态度和精神。

第四节 阅读与训练



一、阅读材料

向 12 种动物的精神学习

对待第一份工作的态度，在很大程度上决定了毕业生能否顺利完成从一个校园人到一个社会人的转变。因此，正确的工作观十分重要。正确的工作观，犹如人生路上的明灯，不但能为毕业生指引正确的方向，也能为个人的职业生涯创造丰富的资源。下面以 12 种动物的精神做比喻，从它们的身上我们可以看到不同的工作观。

1. 尽职的牧羊犬

刚毕业的大学生最为人诟病的就是缺乏责任感，作为一个毕业生，树立负责任的观念，会让主管、同事觉得孺子可教。抱着多做一点、多学一点的心态，才能较快进入状态。

2. 团结合作的蜜蜂

大学生刚进公司，往往不知如何利用团队的力量完成工作。现在的企业很讲究 Teamwork，这不但包括团队合作、寻求资源，也包括主动帮助别人，以团队为荣。

3. 坚忍执着的鲑鱼

大学生由于对自己的人生还不确定，常常三心二意，不知自己将来要做什么。设定目标是首先要做的功课，然后就是坚忍执着地前行。途中当然应该停下来检视一下成果，但变来变去的人，多半会一事无成。

4. 目标远大的鸿雁

大多年轻人会因贪图一时的轻松而放弃未来可能创造前景的挑战。因此，要时时鼓励自己将目标放远。

5. 目光锐利的老鹰

毕业生首先要学会分辨是非，懂得细心观察时势。一味接受指示、不分对错，将会事倍功半，得不到赞赏和鼓励。

6. 脚踏实地的大象

大象走得很慢，却是一步一个脚印，积累雄厚的势力。大学生切忌说得天花乱坠，却无法一一落实。脚踏实地的人会让别人有安全感，也愿意将更多的责任赋予毕业生。

7. 忍辱负重的骆驼

工作压力、人际关系往往是毕业生无法承受之重。人生的路很漫长，学习骆驼负重精神，才能安全地抵达终点。

8. 严格守时的公鸡

很多人没有时间观念，上班迟到、不能如期交件等。时间就是成本，应时刻养成时间成本观念，这有助于日后晋升和提升工作效率。

9. 感恩图报的山羊

毕业生可以像海绵一样吸取别人的经验，但是职场不是补习班，没有人有义务教导你如何完成工作。学习山羊反哺的精神，有感恩图报的心，工作才会更愉快。

10. 勇敢挑战的狮子

若有机会应该勇敢挑战不可能的任务，借此积累别人得不到的经验。

11. 机智应变的猴子

工作中的流程有些是一成不变的。毕业生的优势在于不了解既有的做法，而能创造出新的创意与点子。能思考应变的人，才能学到方法的精髓。

12. 善解人意的海豚

常常问自己：我是主管该怎么办？这样有助于吸收处理事情的方法。在工作上善解人意，可以减轻主管、共事者的负担，也让自己更具人缘。

对于大学毕业生，第一份工作不要太计较薪资，要将眼光放远，抱着学习的心态，才会有更光明的未来。重要的是，当毕业生拥有了正确的工作观，继而在职场中发现别人的优点加以学习，观察别人的缺点予以警惕时，第一份工作会让你毕生受用。



二、操作训练

（一）训练题目

职业现实检测。

（二）训练目的

通过训练找到理想工作所需要的能力和素质。

（三）操作步骤

1. 假设你正在为获取的那份职业而做着积极的准备，这份职业是_____。
2. 说明这份职业所需要的技能，并证明你拥有这些技能。

职业所需要的技能

证明你拥有这些技能

- | | |
|-----------|-----------|
| (1) _____ | (1) _____ |
| (2) _____ | (2) _____ |
| (3) _____ | (3) _____ |
| (4) _____ | (4) _____ |
| (5) _____ | (5) _____ |

3. 你有哪些重要的职业价值观？你的职业价值观如何在职业中得到满足？

重要的职业价值观

如何在职业中得到满足

- | | |
|-----------|-----------|
| (1) _____ | (1) _____ |
| (2) _____ | (2) _____ |
| (3) _____ | (3) _____ |

(4) _____ (4) _____

(5) _____ (5) _____

4. 为适应职业发展,完成学生角色向职员角色的转变,你还应做哪些准备?

(1) _____

(2) _____

(3) _____

(4) _____

(5) _____



三、思考题

1. 影响职业适应的因素有哪些?如何培养?
2. 学生角色与职业角色有哪些区别?
3. 角色转换应遵循哪些原则?
4. 为适应新的工作岗位应该注意哪些事项?
5. 你认为从大学生转为职业人应该做好哪些准备?

第八章 培养良好的职业道德

本章导读

职业道德不仅对个人的生存和发展有重要的作用和价值，而且与企业的兴旺发达甚至生死存亡密切相关。职工若具有良好的职业道德，不仅有利于协调职工之间、职工与领导之间、职工与企业之间的关系，增强企业的凝聚力，而且有利于创新企业的科技，有利于降低产品成本，提高产品和服务质量，从而有利于树立良好的企业形象，提高产品的市场竞争力。

通过本章的学习，了解职业道德的含义和特点；理解职业道德的基本规范；掌握职业道德修养的途径和方法；根据职业发展和社会发展的需要，培养良好的职业道德，在自己的岗位上爱业、敬业、乐业、勤业，服务群众、奉献社会。



第一节 职业道德概述



案例导入

在青岛海尔集团刚刚生产出滚筒洗衣机的时候,广东潮州有一位用户给海尔总裁张瑞敏写了一封信,说在广州看到有这种洗衣机,但是在潮州没有,希望张瑞敏能帮助他得到一台。于是,张瑞敏派驻广州的一位员工把一台滚筒洗衣机通过出租车送到潮州去。当出租车行驶到离潮州还有两公里的地方时,因手续和证件不全,被检查站扣住了,最后洗衣机从车上拿了下来。这个员工在路上截了许多车都没有成功,不得已,这位职工在38℃的高温下,自己背着这台75公斤重的洗衣机上路,结果走了近3个小时才送到用户家里,用户还一直埋怨他来得太晚。这位职工没有吭气,立即给这个用户安装好了洗衣机。后来,这个用户得知了事情的真相,非常感动,就给《潮州日报》写了一篇稿子。《潮州日报》围绕这件事展开了很长时间的讨论。海尔集团由此获得了巨大的社会声誉。

【案例评析】海尔集团成立于1984年,90年代以来,海尔的名字响彻了中国的大江南北。在80年代初,“海尔”还只是一个只有800人、亏损100多万元的集体企业,到2014年,海尔在全球建立了21个工业园,5大研发中心,19个海外贸易公司,全球员工超过7万人,全球营业额实现2007亿元,实现利润150亿元。这种神奇的力量是什么呢?海尔总裁张瑞敏一语道破,企业要靠无形资产来盘活有形资产,只有先盘活人,才能盘活资产,而盘活人的关键是铸造企业文化精神,提高职工的职业道德。职工若没有较高的职业道德,企业文化就盘活不了有形资产,企业就不会有出路。为此,张瑞敏特别重视对职工的职业道德教育。美国有一个报社的记者曾经采访过张瑞敏,问他在企业中的角色问题,他说,第一是“设计师”,不断地调整组织结构使之适应企业的发展;第二是“牧师”,不断地“布道”,使员工接受企业文化,把员工自身价值的体现同企业目标的实现结合起来。

上述案例可以充分体现海尔职工职业道德的崇高。假如这个职工缺乏高度的敬业精神和服务意识,没有在38℃的高温下,自己背着75公斤重的洗衣机走了近3个小时将洗衣机送到用户家里,那么,海尔把“用户的烦恼减少到零”的文化服务目标也就成了一句空话,海尔集团在潮州地区也不会获得那么大的社会声誉。可见职工的职业道德是企业文化发挥作用的前提和关键。职工的职业道德的确有利于塑造企业的形象,有利于提高企业的社会信誉。

一、职业道德的含义

职业道德是从业人员在职业活动中应遵守的行为准则,涵盖了从业人员与服务对象、职业与员工、职业与职业之间的关系,是各行各业职业岗位对从业者职业行为的客观要求,是从业者取得事业成功的重要保证。随着人类实践活动的不断开拓和扩展,社会分工越来越细,职业道德也随之被赋予了新的内涵。

所谓职业道德,是指在职业范围内形成的比较稳定的道德观念、行为规范和习俗的总和。它是社会道德在社会职业生活领域中的具体化和特殊化。它包括职业观念、职业情感、职业理想、职业态度、职业技能、职业良心、职业作风等多方面的内容,是调节职业内部人们之间的关系以及职业与社会各方面关系的行为准则,是评价从业人员的职业行为善恶、荣辱的标准,对该行业的从业人员具有特殊的约束力。职业道德不仅是从业人员在职业活动中的行为标准和要求,而且是从业人员对社会所应当承担的道德责任和义务。

二、职业道德的特点

职业道德作为一种特殊的社会道德领域和行为调节方式,通过规定各种职业活动应尽的责任和义务,维持各种职业活动应尽的责任和义务,维持着各种职业活动的正常进行,保证着各行各业与整个社

会的正常联系。虽然不同职业的职业道德有很大区别,但从总体来看,各行各业的职业道德也存在许多共同的特征。了解这些特征,有利于我们加深对职业道德领域的认识和理解。

（一）稳定性

职业道德可以超越不同的社会形态长期保留下来,具有世代相传的稳定性特点。即使在不同的社会形态中,同一职业也总有大体一致的特定的利益和义务,有一定的活动内容和经营方式,有自身的服务对象和服务手段。只要这一职业继续存在,这种职业就要求与该职业相适应的职业道德的存在并与之相结合,使长期从事某种职业的人们逐渐形成某种比较稳定的职业心理和职业习惯。

（二）继承性

职业道德的继承性是指人类在不断的职业实践中产生了对职业的道德需求,并在职业活动中逐渐发展完善职业道德,使之适应不同社会生产生活的发展。职业道德的继承性是以稳定性为前提的。职业道德作为一种意识形态,从属于一定社会的道德,职业道德具有一般社会道德的特点,它靠社会舆论、风俗习惯、内心信念来维持和贯彻。职业道德随着经济关系的变化而变化,是一定社会经济基础的反映,受该时期占主导地位的社会公德的影响,同时又是对历史上职业道德的继承和发展。

（三）多样性

社会分工的多样性决定了职业道德的多样性。可以说,有多少种分工就有多少种职业道德。虽然道德的基本精神在最高的理论层次上也是可以相通的,但不同的职业有不同的职业道德标准。军人的职业道德,首先是无条件服从命令、勇往直前的杀敌精神,以及宁死于战场也不临阵脱逃或举手投降的英雄气概。但医生的道德在于全心全意、救死扶伤。一个科学家的职业道德,无论其具有怎样的集体主义和协作精神,绝没有必要把服从命令摆在第一位,所谓“不唯上,不唯书,只唯实”。这就是说,职业道德在不同的职业之间有相通的时代精神,却又有互不相关的具体内容和要求。

（四）具体性

职业道德是同人们的职业活动相联系的,它具有明显的具体职业特征,并随着具体职业活动的复杂化,职业道德规范和内容也逐渐丰富和发展起来。它的观念、原则、规范和习俗,是由各种职业的具体利益和要求、具体的业务内容和特点所决定的,并在各种职业生活实践中不断发展。可见,职业道德是适应各种职业活动的内容与交往形式的要求而形成的,因此,在反映形式和表现方式上往往比较具体。同时各种职业团体对从业人员的道德要求,也总是从本职业的活动、交往的内容和方式出发,适应于本职业活动的客观环境和具体条件,这就决定了职业道德具有具体性的特点。

（五）实践性

职业道德的实践性主要表现在,它与其所从事的职业本身的内容是密不可分的,离开具体的职业就没有职业道德可言。道德均有实践性特点,但职业道德的实践性特点显得特别鲜明、彻底和典型。其根据是:从职业道德接受者的情况看,没有直接参加社会实践的人也可以进行道德教育,如对于儿童的道德教育。当然,这种所谓没有参加社会实践活动也不是绝对的,主要是指尚未在社会生活中取得独立地位。而职业道德对于与所从事职业无关的人来说,就毫无价值,而且也根本无法进行宣传和教育,接受者也就很难真正弄清道德的作用和具体含义。从职业道德的应用角度来考虑,没有置身于职业实践中去,无论有多么美好的愿望和多么惊人的接受能力,对于职业道德的规范和内容都无从做起。

（六）规范性

不论什么道德都是通过道德原则、道德规范这些内容具体地体现出来的。而职业道德既受一般的社会关系的制约,又与具体的职业相联系,所以职业道德的行为规范性还表现在人们对于一般道德规范的

了解和理解上,同时,又有比较大的弹性。例如,对于很多礼节,你可以详尽地了解,但不一定用得上。但凡是职业道德的内容都要求从业人员一定要知之甚详,并且照着去做。这些道德内容,一般都是用合同、店规、厂纪或者从业人员守则的方式体现出来的。实际上,这种规范性,一方面表达了道德的意志和要求;另一方面也具有某些合法的性质和特点。例如,一个人喝醉了酒,在家里摔盆摔碗,大耍酒疯,不过是酒后无德,最多会受到道德和舆论的谴责,而无须受到法律的过问和制裁。如果他喝醉了酒,影响和妨碍了自己所从事职业的正常活动,那么,他的行为就违背了职业道德,那就要受到处罚。

三、职业道德基本范畴

职业道德的基本范畴是由反映和概括职业道德现象的一些基本观念所组成的,即只要是反映和概括职业道德现象的特性、方面和关系的基本概念都可以视为职业道德规范的范畴。从业人员可以借助各种职业道德范畴,使职业道德原则和规范转化为内在的道德要求,进而形成比较完整的职业道德体系。职业道德范畴对于大学生认识职业道德关系,确立职业道德信念,调整职业行为,追求职业理想,有着十分重要的意义。

职业道德范畴有很多,如职业义务、职业理想、职业良心、职业态度、职业荣誉、职业纪律、职业公正、职业责任、职业作风、职业尊严等。

(一) 职业认知层次中的职业态度和职业纪律

1. 职业态度

职业态度就是一个人对某种特定职业的主观评价和相对比较稳定持久的肯定或否定的心理反应倾向。职业态度是个体对涉及自身职业的各种外界刺激做出的综合反应。一般而言,它包括工作取向、职业选择的方法、职业选择过程中的观念及独立决策能力等。职业态度一旦形成就会直接影响人们的职业认识和判断,并最终成为一个人性格的组成部分,从而影响一个人的职业情操以及职业意识与职业表现。所以,职业道德首先是建立在职业态度上的。因此,没有良好的职业态度,就不可能对自己的职业表现出高度的责任感。

影响职业态度的因素有:个人的兴趣、能力、抱负、价值观、人生观、自我期望等自我因素;职业市场的需求、职业的薪水待遇、工作环境、发展机会等职业因素;家庭背景、父母的社会地位及期望等家庭因素;社会地位、社会期望、同事关系等社会因素。可见,职业态度的形成,不仅是自身经验累积的结果,也是社会要求等一切外在环境相互作用、相互影响的结果。但这种结果的形成并非一蹴而就,而是要经过长期“认知—同化—内化”这样一个过程的,这就需要在实践中高度重视职业态度的培养和塑造。在实践中,职业态度有两种不同的性质,即正向的职业态度和负向的职业态度。积极的强化会形成正向的职业态度,而消极的负强化则会形成负向的职业态度。

2. 职业纪律

职业纪律是从业的基本约束,职业纪律作为行为规范,规范人们可以做什么,不可以做什么。不论是何种职业,都要求有相应的纪律约束,它是实现职业道德的一种带有强制性的调解机制,也是任何社会共同体内的成员进行合作性工作的最基本的条件。遵守职业纪律是最基本的职业道德规定,纪律的意义在于使目标的实现得到保障。邓小平说:“一靠理想,二靠纪律,组织起来就有力量。没有理想,没有纪律,就会像旧中国那样一盘散沙,那我们的革命怎么能够成功?我们的建设怎么能够成功?”他又说:“要搞四个现代化,使中国发展起来,就要有纪律、有秩序地进行建设。”这里,邓小平同志从四个现代化的高度,强调了纪律的重要。

职业纪律的本质特征,就在于它具有高度的自觉性和深刻的道德意义。这是因为,从业者在履行职业责任的初级阶段是依靠职业纪律来强制执行的,但随着职业纪律的逐渐内化,职业纪律就会由外在的强制力转化为从业者内在的约束力。因此,职业纪律在具有强制性的同时,还具有高度的自觉性和深刻的道德意义。在当前的改革中,职业纪律正以其独特的形式,调整着改革过程中的各种复杂关系,它是

推动现代化事业前进的主要动力和道德力量。所以，我们每一位职业劳动者都应成为遵守纪律的模范。

上述职业态度和职业纪律都属认知自律，它是道德主体的自我监督和自我约束。它通过自我反省、自我评价、自我检点来净化人格心灵，培养良好的道德品质和理想境界，从而调节和控制自己的职业行为，使之符合社会需要。现代经济中，要规范和约束人们的行为，除他律外，还必须有职业自律，而自律更为重要。一个社会职业自律的意识越强、力度越大，这个社会的秩序就越好，社会经济及社会发展也就会越快。

（二）职业情操层次上的职业良心和职业责任

在职业情操层次上，它主要体现在职业良心和职业责任这两个方面。职业情操不同于一般的职业情感，它是道德感与美感的高度统一，是道德与智慧的高度统一。从心理学角度看，它是人对具有一定文化价值或社会意义的事物所产生的复合情感，是围绕某一事物或某一对象而产生的多种感情的复合体，故又称高级情感。职业情操一般不表现为一时冲动，也不随短暂的刺激产生或消失，而表现为润物细无声般的理智和持久的情感。在职业情操中，职业良心和职业责任占据着相当重要的位置。

1. 职业良心

良心是由人的知识和全部生活方式决定的。良心的形式是主观的，内容则是客观的。一个人有没有良心是通过他的行为表现出来的。马克思指出：“良心是由人的知识和全部生活方式来决定的。”德国著名哲学家康德说：“有两种东西，我们越时常、越反复加以思维，它们就给人心灌注了时时在翻新、有加无减的赞叹和敬畏头上的星空和内心的道德法则。”这个“内心的道德法则”，就是通常所说的良心。良心，或者说内心的道德法则，在形式上是完全个人化、内心化、主观化的东西。它是没有任何外在限制的、纯粹的、彻头彻尾的自我的自我确信，是自我约束的强大道德力量。良心的实在内容，既不是什么人的天赋理性，也不是什么人的先天感情，而是现实社会普遍通行和努力倡导的道德原则、规范和要求在个人内心深处积淀而成的自律准则和自制能力。

职业良心是从业的底线伦理。职业良心是职业道德原则和规范在个人内心的动机、信念和情感上的集中表现，是职业道德在从业者主观精神中存在的最高形式，并在其遵守职业纪律、职业道德规范、履行职业义务的基础上形成。职业良心表现为对本职工作的责任感、对职业对象的同情感、对职业行为的非感、对正确行为的荣誉感、对错误行为的羞愧感。

职业良心在人们的道德生活中不仅能够使人们表现出强烈的道德责任感，而且能够使人们依据一定的道德原则和规范自觉地选择和决定行为，成为人们巨大的精神动力。职业良心贯穿于职业活动的始终。在职业活动前，它是职业行为选择的指导者；在职业活动中，它是职业行为的监督和调节者；在职业活动后，它是对职业行为进行内在审判的“法官”。职业良心是个人良心中的主体部分，它保证道德个体在最基本的职业生活自律自制，使得以物质生产为基础的各项社会活动能够正常有序的进行。职业良心左右着人们职业道德的各个方面，贯穿于职业行为过程的各个阶段。职业良心无论是对社会的健康发展还是对个体的道德生活都有着极其重大的意义。职业良心是职业者工作的重要思想动力和内心调节机制所在，职业良心也可以说是一个人精神人格的保护神，是一个人生活的重要精神支柱。而在市场经济的今天，职业良心取决于从业者在劳动中培养起来的职业责任感和道德觉悟。因此增强职业良心，关键在于使每个劳动者都牢固地树立起对所从事职业的高度负责精神。

2. 职业责任

职业责任是指各行业和行业成员为了维护行业和职业的合法权益而对社会、对公众、对事业负有的一定使命、职责和任务。职业责任是人类自有职业活动以来不懈追求的永恒主题。职业责任已成为一个人，乃至一个企业和整个社会应具备的最基本的品质。而建立市场经济体制，更讲求职业责任的重要地位和作用，许多学者已把职业责任提到了做人的首要位置，因为社会主义市场经济正面临全新环境，市场需要人去操作，市场经济的有效运行需要“经纪人”遵守共同的道德规范。由于职业活动是人类最基本的实践活动，一个人的人生价值、兴趣取决于他生活目标的确立和生活道路的选择，而且更要在其履

行自己的职业责任、职业义务中得到验证并实现。因此,职业责任已成为人们职业生活的指南,是人生观、价值观的重要组成部分,是道德建设的基石。

职业责任既是人们必须严守的道德底线,又是法制与道德规范内在联系性的统一体。在职业责任问题上,道德底线只是一种基础性的东西。而只有在这一基础之上才能建立起高尚道德理想的大厦。在劳动者的职业生活中,职业责任是一种普遍存在的道德关系和道德要求。不管从事哪一种职业,从业人员都必须具有职业责任感。职业责任可以从劳动者之间的个人关系中发生,也可以从劳动者对企业、对用户、对群众、对国家等关系中发生。

职业责任包含两个方面的重要内容。一方面是从业者对自己从事的职业所肩负的职责和应尽的义务。个人的责任是自我产生的责任意识,是由于自己而不是别人强迫而产生的责任意识,它要求自己对自己负责。对集体的责任是从业者对自己供职单位所承担的的职责和义务,它包含了职业场所和职业行为本身的客观规定,也凝结了劳动者对供职的关注和参与。对社会的责任和义务,任何一种职业都是社会的组成部分,而每一种职业的具体工作都要由从业者来操作完成,社会正是这样通过分工把各种职业的社会责任和义务赋予每个职业劳动者。因而,每个从业者必须明白自己所从事的职业与社会之间的关系,从而认清自身所肩负的社会责任。另一方面是从业者对自己从事的职业所应该承担的后果和责任。每一种职业都有相关的法律规范和职业道德规范来规定从业者的职业行为以及因此而承担的责任。职业责任的承担形式主要有道德责任、纪律责任、行政责任、民事责任和刑事责任5种。

职业责任是职业道德行为的内在驱动力;职业责任是职业道德行为的良心“监督员”;职业责任是职业道德行为自我评判的“裁判员”。从一定的程度看,职业责任在履行职业道德上所反映的社会利益关系、人际关系、从业人员个人道德修养的深度和广度,是其他生活领域的道德规范所不可比拟的。各行各业的从业人员的职业责任不仅对社会劳动生产率的提高、对社会秩序的维护、对人们物质利益和精神文化需求的满足具有直接的影响,而且在很大程度上决定着整个社会的道德风尚,有职必有责,有责必有负,在其位必谋其职,在其职必谋其责,失职必察、失责必究等职业责任问题,是经济发展的必须,是社会道义的根本要义。

(三) 职业使命层次上的职业理想和职业荣誉

1. 职业理想

职业理想是人们个体的理想总结构中的一部分,它是沟通社会政治理想、道德理想和个人生活理想的基础。由于思想决定了行动,因此,职业理想对一个人的一生价值实现的大小起着决定作用,因为职业理想不仅决定了人们的发展方向,更会使人们在明确了奋斗的目标后,给人以动力,给人以鼓舞和支持。职业理想是引领人们奋然前行的旗帜和号角,有了崇高的职业理想,可以使人勇往直前、百折不挠、无怨无悔、矢志不渝,并进而做出可歌可泣、卓有成就的功绩。

一般而言,个人对职业的要求是定位在维持生活、发展个性和承担社会义务方面的。而职业理想的落脚点则是在自觉承担社会责任和义务这个更高层次上的。事实上,并不是每一个社会个体都能够清晰地树立并且实现职业理想。在社会生活中,人们理想结构的要素是或隐或现地存在于意识之中,并且大多还显现出不均衡的发展状态。如果仅仅把职业理想定位于找到一份理想的工作,那么,这是与本文所阐释的职业理想的内涵所截然不同的。这里所谈的职业理想,意味着个体愿意为此而全身心投入甚至献身,且从一般意义上的工作认识层面上升到了事业层面上的职业诉求。综观当今社会个体的职业理想,可以看出有若干种形态,如以本身的志趣和特长为前提的,以丰厚的物质利益为前提的,以显赫的社会声誉为前提的,以及以高标准的道德水准为前提的。所有这些形形色色的职业理想,都是由理想价值观所决定的。而以高标准的道德水准为前提的职业理想是最高境界的。具备这种职业理想前提的人,以服从和服务于社会和人民为准则,只要是社会需要的、人民需要的,不论工作多苦多累,也不论收入多寡,他都会十分热爱并且格外执着于自己的职业。这种职业理想是值得赞颂的,即使在物质生活和精神生活高度发展的社会,仍需要相当多的人为民族和社会的利益做出这种崇高的奉献。

职业理想的形成有一个过程,它受内外主客观环境的影响。在形成自己的职业理想时,一般应考虑下述条件。一是正确地评价自己的职业理想,客观地看待社会发展条件是否允许实现个人职业理想。二是热爱自己的祖国,热爱自己的家乡。当你从心底里建立起这两个热爱时,你就会把个人的理想与平凡的职业联系在一起,有了这样的职业理想才会脚踏实地。三是把生活看作一个劳动过程。当确立依靠自己的劳动创造自己的未来时,就会使自己的职业理想建立在一个客观的现实基础上,就会努力创造条件,不断追求,使职业理想不断升华,人生才会更光彩。但我们要看到,在现在的社会转型期,出现了道德理想目标丧失和道德失范,道德情感的麻木、困惑、缺失,道德生活动力的欠缺或扭曲和道德人格分裂等。

2. 职业荣誉

职业荣誉是指对职业行为的社会价值所做出的客观评价和正确的主观认识。它包括两个方面的内容:一是社会用以评价劳动者行为的社会价值的尺度;二是劳动者对自己职业活动所具有的社会价值的自我意识。职业荣誉所包含的两个方面是互相联系、互相影响的。从主观方面看,职业荣誉能使一个人自觉地按照客观要求的尺度去履行义务。从客观方面说,职业荣誉是对一个人履行义务的德行和贡献的评价,是职业行为的价值体现和价值尺度,职业荣誉是职业道德的基本范畴之一。它的本质是以所处的一定社会历史条件和社会职业道德关系为基础的,是一定社会现存的职业道德关系的概括和反映。职业荣誉是人们的主观意识,所以,它不是抽象的、永恒的,而是具体的、历史的。它不仅受特定的社会价值尺度和职业生活的影响,而且受人们的世界观和人生观的制约,并通过个人的职业行为在其职业活动中表现出来。

在社会主义社会里,人们的职业荣誉具有独特的内容:它以集体主义为基础,在高尚的世界观和人生观的支配下,通过个人的各种活动表现出来。一个人树立了正确的职业荣誉,就表明他已经认同了社会的价值标准,并以此作为衡量和督促自己道德行为的价值尺度和规范准则。经过反复实践,逐渐地,他把履行社会道德义务内化为自己内心的道德信念。道德信念能成为人们践行道德行为的内在动力,驱使人们更加自觉自愿地、坚定不移地履行职业道德和责任。职业道德所反映的社会利益关系、人际关系、从业人员个人道德修养的深度和广度,是其他生活领域的道德规范所不可比拟的。

第二节 职业道德基本规范



案例导入

郭宝军,男,中共党员,1993年毕业于武汉水运工程学院,工学学士,高级工程师。现任日照港集团第三港务公司设备一队队长。

参加工作以来一直从事一线的设备管理工作,特别是担任第三港务公司设备技术部部长,任职期间正是集团投资发展西港、公司艰难创业时期。公司设备技术管理从无到有,从有到强,他身为部门负责人做了大量的基础性工作,并能根据公司实际,创造性地开展工作:他主持参与了日照港集团首条散粮作业系统和首条木片皮带机作业系统,从论证、审查到建成投产,为该作业系统的快速、高效成功运行做出了突出贡献;他为公司设备引进论证吃在办公室,盯在作业现场,仔细考察各类装卸设备的使用特点和作业情况,撰写了多篇有关设备引进和使用报告,为日照港发展引进机械设备提供准确依据,有效地保证了把有限的设备采购资金用到刀刃上;他周密组织各设备队进行技术创新改造,其成果的应用为公司创造了36.4万元直接经济效益;他大力组织设备技术管理培训,积极探索创新实施先进的设备管理方法,很好地解决了保障装卸设备运行所需备品、备件与购置资金缺乏的矛盾,使公司设备管理工作逐步走上了规范化、专业化、科学化的道路。近几年来公司吞吐量大幅增长,他所带领的技术队伍为公司跨越发展提供了强有力的技术支持。

2007年2月,调任第三港务公司设备一队担任队长。设备一队是第三港务公司的港口装卸生产设备大队,管理着公司2.8亿资产,全公司98%以上的船舶装卸作业都是由设备一队的门机完成的。这一任

命不仅给他提供了直接参与港口大型装卸设备管、用、养、修管理工作的机会,而且为他深入基层,更好地抓管理带队伍提供了管理平台。

两年多来,他创新管理带队伍、管理创新树标杆。他所带领的团队培育了一个全国水运系统安全优秀班组,一个日照市五一劳动奖状班组,被日照港命名为“学习型企业示范基地”。特别是近两年,团队7个班组中有3个班组先后被日照港集团命名为“样板班组”。他紧紧抓住队伍建设这个龙头,采取了一系列有效措施:积极开展作业方法的探索,成功地总结出“木片螺旋卸船法”、“散货321作业法”和钢材“点、线、面”作业法,大大提高了作业效率。其中水泥熟料装船,镍矿、铝矾土卸船等主力货种作业效率居全国沿海港口同行业之首,其中,木片作业卸船效率入选“中国企业新纪录”。随着港口装卸吞吐量的大幅增长,装卸作业中的安全问题凸显出来,他在全队提出“我的区域安全我负责,你的区域安全我监督”的安全理念;并多次深入装卸现场,在船上一待就是几个小时,不停地观察、询问、记录着,回到队里再同门机班长一道,根据记录的隐患、险情和作业的环节,提出具体措施,再拿到现场进行运用验证,先后总结出“区域安全预控法”、“321安全运钩法”、“现场安全无障碍预控模式”等适合现场装卸作业安全操作的作业方法,杜绝了安全险情的发生,提高了作业效率,仅2008年就创造和刷新了83项单船、单班作业记录。

多年的管理经验使他总结出,团队要发展,教育素质不断提升才是硬道理,他领导成立了以传授岗位技能和培训为主的“责任型学习小组”和以解决现场故障为主的“攻关型学习小组”。自主制作PLC变频器综合实验台,“备件预装法”让主令控制器更换时间从40多分钟降为15分钟以内;“组套维修法”将特定工艺的维修工具及维修材料精选后组套存放,大大缩短了抢修时间。目前设备一队已被集团命名为“学习型企业示范基地”。经过两年多来的不断学习提高,目前全队持证上岗率达到90%,拥有4名技师,31名高级工和55名中级工。

【案例评析】郭宝军在工作中立足本职、爱岗敬业,通过个人的不懈努力,2010年被日照港集团评为十大标兵,2012年获得了日照市五一劳动奖章、日照港集团最佳技术标兵,2013年获日照市十大优秀青年知识分子标兵,2014年获日照港集团评为先进个人。

一、爱岗敬业

爱岗敬业是全社会大力提倡的职业道德行为准则,是国家对人们职业的共同要求,是每个从业者应该遵守的职业道德。爱岗敬业作为一种职业精神,是职业活动灵魂,是从业人员安身立命之本。

(一) 爱岗敬业的含义

无论是古代还是今天,无论是国内还是国外,爱岗敬业都是职业活动中的普遍要求。爱岗敬业精神是个体以明确的目标选择、忘我投入的志趣、认真负责的态度,从事职业活动时所表现出的个人品质。

爱岗敬业是对各行各业工作人员最普遍、最基本的要求,是做好本职工作的重要前提和可靠保障。中共中央颁布的《公民道德建设实施纲要》提出:“要大力倡导以爱岗敬业、诚实守信、办事公道、服务群众、奉献社会为主要内容的职业道德,鼓励人们在工作中做一个好建设者。”因此,爱岗敬业是社会主义职业道德的一个基本规范和基本要求。

爱岗敬业是为人民服务和集体主义精神的具体体现,是职业道德一切基本规范的基础。爱岗就是热爱自己的岗位,热爱自己的本职工作,能够尽心尽力做好本职工作。敬业就是以极端负责的态度对待自己的工作,表现为对本职工作专心、认真、负责。整体来看,爱岗敬业是指从业人员在特定的社会形态中,尽职尽责、一丝不苟地履行自己所从事的社会事务行为,以及在职业生活中表现出来的兢兢业业、埋头苦干、任劳任怨的强烈事业心和忘我精神。通俗地说,就是热爱本职工作,在岗位上认真做事、满腔热忱、精益求精,有崇高的工作使命感、职业责任感和强烈的事业心,能做到乐业、勤业、精业、实业。热爱本职、忠于职守是爱岗敬业的核心。爱岗与敬业是紧密联系在一起,爱岗是敬业的前提,敬业是爱岗情感的进一步升华,是对职业地位、职业价值、职业责任感和职业荣誉的深刻认识和践行。

（二）爱岗敬业的特征

爱岗敬业要做到乐业、勤业、精业、实业。

（1）乐业就是喜欢自己的专业，热爱自己的本职工作。每个从业人员都要真正认识到自己所从事的职业在社会生活中的作用和意义，从而保有对自己未来职业的浓厚兴趣。

（2）勤业就是勤奋、刻苦、顽强地学习专业知识，钻研自己的工作和业务。

（3）精业就是使自己的专业技术、业务水平不断提高，精益求精。

（4）实业就是依靠科学，实事求是，对本职工作一丝不苟，有严格的务实精神。

总之，爱岗敬业既是社会主义职业道德的重要组成部分，又是社会主义精神文明建设的重要内容之一，它的核心内容就是为人民服务。全心全意为人民服务是社会主义职业道德的最高目标，它贯穿于社会主义职业道德观念的方方面面。

（三）爱岗敬业的基本要求

在职业生活中，从业人员都处在一个特定的工作岗位，要做到爱岗敬业，最重要的是强化岗位职责，坚守工作岗位，履行工作职责，提高职业技能。具体表现在以下4个方面。

1. 树立正确的职业态度

职业态度就是劳动态度，它是各行各业的劳动者对社会、对其他劳动者履行各种劳动义务的基础。人们的劳动态度不仅揭示了劳动者在劳动过程中的客观状况，同时也揭示了劳动过程中人们的主观态度，即人们从事劳动的动机及其在劳动中的行为价值。人们是否乐于参加劳动？仅为个人利益劳动还是在着重为社会公共利益劳动的同时兼顾个人利益？在劳动过程中是拈轻怕重、马虎应付还是不辞辛劳、全心全意？这些问题涉及如何看待和处理个人劳动和社会劳动、个人利益与社会利益的关系。这样，劳动态度也就有了十分重要、普遍的道德意义。对劳动采取什么态度，也就成为衡量人们道德水平的重要标志和尺度。一个人是否有所作为，不在于他从事何种工作，只要是对社会有益、对人类有益，就有做的价值，就要做到干一行、爱一行、专一行，不能得过且过。任何一个尊重自己事业的人，都会把这种爱表现在自己所从事的工作岗位上。

2. 树立正确的职业理想

职业理想是人们的职业行为和职业道德的一种开端性要素。它就是职业行为者在选择职业时对职业所抱有的理想，可以贯穿于职业活动实践的始终。一般来说，职业理想主要包括三方面的内容：维持生活，发展个性，承担社会义务。在社会主义初级阶段提倡职业理想应当努力使人们把个人、职业集体与全社会的利益科学地统一起来，认识到只有从整体利益着眼，广大社会成员（包括职业行为者自己）才能过上幸福生活，并同时使个性获得全面发展。确立正确的职业理想不仅表明从业人员已经确立了正确的职业态度，而且更重要的是可以保证从业人员在具体职业实践过程中尽心、尽力、尽职、尽责，还可以保证他通过职业实践形成职业良心，达到更高的职业道德境界。因此，职业理想是职业道德发挥建设和调节作用的保证。

社会主义职业道德所提倡的职业理想是以为人民服务为核心，以集体主义为原则，热爱本职工作，兢兢业业干好本职工作。现实生活中能够找到理想职业的人必定是少数，对于大多数人来说，必须面对现实，去从事社会所需要的工作。在这种情况下，如果没有“干一行，爱一行”的精神就很难做好工作，更难以做到爱岗敬业。

3. 不断提高职业技能

与职业态度密切相关的是职业技能，一个人不论从事什么职业，都需要具备一定的职业技能。职业技能不仅能够人们在确立职业态度、明确职业理想的过程中起积极作用，也是职业理想付诸实现的重要保障。社会主义现代化建设不仅需要大批高级专门人才，也需要大批具有一定科学文化知识和劳动技能的熟练劳动者。所以，不论从具体职业领域来看，还是就整个社会的发展而言，良好的职业技能都具有

深刻的职业道德意义。社会的发展和科技的进步,给社会每个岗位都提出了越来越高的要求,所以每个从业人员都应该结合自己的工作需要,不断学习、提高,做到与时俱进。

4. 遵守职业纪律

职业纪律是调整职业实践行为方式、保证行业内部行为一致并履行职业道德规范的一种调节机制。它兼有法制、行政规范强制性和道德规范感召性的双重特征,它是在社会主义条件下完善各行各业的科学管理和提倡职业道德,并最终在全社会实现由法制调节到道德调节的必要中间环节。这也是把职业纪律作为职业道德范畴之一的重要根据。

要严格根据职业纪律这一范畴的特征,妥善处理好它与职业良心、职业义务等范畴的关系。在大力提倡遵守职业纪律的过程中,遵循其规律性,更多地关注发挥职业纪律中的道义因素,最大限度地调动从业人员的积极性、创造性,使从业人员通过对职业纪律的领会和掌握逐步向更高层次的道德境界前进。也就是说,使每个从业人员由遵守作为道德低级阶段的职业纪律,开始循序渐进地认识各自职业的社会需要和社会价值,从而使人们从不得不遵守职业纪律的外在束缚到逐渐养成良好的职业习惯,并形成牢固的良心感和尊严感,创造性地发挥自己的聪明才智,为全面履行职业义务尽职尽责。

二、诚实守信

诚实守信是人类在漫长的交往实践中总结、凝炼出来的做人的基本准则,是确保社会交往尤其是经济交往持续、稳定、有效的重要道德规范。

(一) 诚实守信的含义

诚实守信是企业集体和从业人员个体的道德底线。企业要保持盈利持续性,需要做到货真价实、信守承诺;个人谋职和事业发展,需要诚恳待人、踏实肯干、讲究信用,没有良好的人际关系,得不到同事和管理者的信任,也就不可能得到提拔和重用。

诚实,就是指外在言行跟内心思想的一致性,不弄虚作假、不欺上瞒下,言行一致、表里如一,做老实人、说老实话、办老实事,做到真实无欺,既不欺人,也不自欺,为善弃恶、忠诚正直、光明磊落。守信,就是要遵守诺言、讲求信誉,注重信用,忠实地履行自己应当承担的责任和义务。诚实和守信二者是紧密联系在一起的。诚实中蕴含着守信的要求,守信中又包含着诚实的内涵。因此,综合来看,对诚实守信内涵的理解应该包含以下几个层面。

1. 真实

从认识论角度来说,真实是指事物“是其所是”的一种状态,是事物的本来面目,也是人基于对事物的认识表现出来的一种态度和判断结果。真实应用到道德领域,延伸出诚实和真诚的意思,要求人们无论对自己还是对他人,不能欺诈蒙骗、弄虚作假、伪装矫饰。因此,真实是诚实守信的内核和基础,是判断一个人的言语和行为是否诚实可信的前提条件。

2. 信用

信用即要求人们做到信守约定、践行承诺、履行规约,不失信、不违诺。

3. 相互信任

信任就是一方基于对另一方的真诚度和守信度的判断而形成的,相信对方能够兑现承诺以满足自己需要的一种比较稳定的态度。

(二) 诚实守信的特征

诚实守信不仅作为一种社会道德要求存在着,也作为职业道德中的一种重要规范存在着,它对职业者的思想和行为起着重要的引导和规约作用。与其他职业道德规范相比,它有自己的鲜明特点。

1. 言行一致、知行统一

语言和行动、认识和行为的高度统一是诚实守信最基本的要求之一,也是诚实守信的一个基本特征。主要表现在实事求是、真实无欺、言行一致这3个方面。

(1) 它要求人们以客观公正的态度来面对事物, 强调事物的客观性和真实性。

(2) 它要求人们做到真实无欺, 这既是一种价值选择也是一种行为表现, 要求人们在为人处世过程中要尊重客观事实, 要讲求公平和公正, 不能欺负弱小, 唯利是图。

(3) 它要求人们实事求是、真实无欺, 做到言行一致, 在为人处世过程中要遵守自己的诺言, 言必信, 行必果, 不能说一套做一套。

言行一致、知行统一是诚实守信最基本的要求, 也是诚实守信最基本的表现形式。

2. 自律与他律的不可或缺性

诚实守信作为一种道德规范, 不仅需要行为本身达到内心自律, 同样也需要依靠法律的约束。道德与法律作为规约人们行为的手段, 二者在功能上是互补的。在市场经济条件下, 诚实守信既是一种道德要求, 也是一种法律要求; 既是个人或组织安身立命的基本道德准则, 又是防止个人和组织突破道德防线的法律约束机制。

3. 质量与信誉的内在一致性

在现代市场经济活动中, 质量是企业的生命, 信誉是企业的灵魂, 诚实守信是使二者在企业生产经营过程中得以实现的重要保证。

4. 利他与利己的互利双赢性

无论诚实守信规范是以自律方式存在, 还是以他律的要求迫使人们遵守, 它都是市场经济发展的必然要求。对从业人员而言, 诚实守信有利于提高工作效率, 增加劳动收入, 同时也有利于事业发展。因此, 诚实守信既是一种利他的行为, 也在利他的过程中包含着利己的成分, 具有利他和利己的互利双赢特征。

(三) 诚实守信的基本要求

作为职业人, 不仅要明白诚实守信对企业发展和个人职业发展的重要性, 更要清楚诚实守信在执业活动中应该如何遵守和践行。

1. 忠诚所属企业

忠诚的员工是企业所拥有的一笔巨大财富。企业的物质资源是流动的, 会快速地消耗掉, 但人力资源是一笔可以无限增值的财富。前通用电气公司总裁杰克·韦尔奇曾经说过: “任何一家想竞争取胜的公司必须设法使每个员工敬业。”在人力资本越来越重要的今天, 如果人才大量流失, 损失的不仅是企业培训员工的成本和重新雇用新员工的投入成本, 更为重要的是这些流失的员工可能带走关乎企业命运的商业秘密。因此, 员工对所属企业是否忠诚关系到企业的生死存亡, 忠诚所属企业是对每一个员工职业道德的要求, 它包括以下几个方面的内容。

(1) 诚实劳动。诚实劳动就是把实干、积极、创造的精神, 通过物化劳动即劳动成果, 转化为反映经济效益的物质财富和反映社会效益的精神财富, 或者以为他人提供了实实在在的某种服务为表现形式。

(2) 关心企业发展。个体与企业是部分与整体的关系, 部分功能和价值的实现离不开整体的存在和发展。作为企业的员工, 每一个人都是企业不可缺少的一分子。加入一个企业就要与企业同呼吸共命运, 以集体主义为行动的根本原则, 时刻以企业的发展为自己的行为准则。

(3) 遵守合同和契约。近几年来, 我国劳动用工制度日益走向契约化, 要求从业人员在职业活动中履行契约、依法办事。是否履行契约、依法办事是从业人员是否忠诚所属企业的一个重要表现。

2. 维护企业信誉

企业要赢得好的声望和信誉可能需要几代人的努力, 而要毁掉它则几分钟就够, 这充分说明了企业信誉有着致命的脆弱性。既然信誉与企业的生存发展息息相关, 维护企业信誉就是每一名企业员工义不容辞的责任和义务。从身居高位的领导, 到普通员工, 都应该像爱护自己的名誉一样爱护企业信誉。

3. 保守企业秘密

员工思想松懈造成泄密, 轻者将会影响企业的正常工作, 重者则会给企业造成不可挽回的损失, 危害企业整体的利益。因此, 企业中的每一个人都有义务和责任保守企业秘密。企业一般也会根据自身情

况制定“保密”条例，要求员工遵守。尽管保守企业秘密是员工对企业的责任和义务，但当保守企业秘密与国家和社会公共利益发生矛盾冲突时，应该以集体主义为基本原则来处理，以全局和整体利益为重，维护国家和社会的利益。

三、办事公道

办事公道是人们加强自身道德修养的基本内容，也是在社会主义市场经济条件下企业活动的根本要求，是正确处理各种职业、经济关系的准则。

（一）办事公道的含义

作为职业道德范畴，办事公道对于从业人员办好本职工作，实现个人价值起着越来越重要的作用。如果企业没有公道的文化环境，就会造成员工离心离德。

办事公道是指从业者在做事情、处理问题时，站在公正的立场上，对当事双方公平合理、不偏不倚，不论对谁都按照一个标准办事。办事公道要求各行各业的劳动者在本职工作中，遵守工作中的行为准则，做到公平、公开、公正，不以私害公，不出卖原则，它是对一切从业者的职业行为的普遍性道德要求。

办事公道是社会主义职业道德的一个重要方面，是职业活动中的一种高尚道德情操，也是千百年来为人所称道的职业品质。办事公道要有平静如水、正直如绳的公心，始终坚持公开的原则，做到能用同一把尺子量人处事；办事公道就要恪守一定的职业道德，时刻提高警惕，防微杜渐，拒腐防变，堂堂正正做人，清清白白做事，在任何情况下都能抵得住诱惑，耐得住清贫，守得住寂寞；办事公道就是要坚持按章办事，用制度规范约束自身行为，做到坚持原则不动摇、执行标准不走样、履行程序不变通、遵守纪律不放松。办事公道是职业道德的基本规范和基本内容，只有出于公心、本着公道、坚持公平公正、做到光明磊落，才能恪尽职守，把工作做好。

在现实社会生活中，办事公道的职业道德规范要求每个从业人员在职业活动中都要公平合理地处理一切事物。无论是掌握着一定权力的政府工作人员，还是普通的从业人员，都要坚持办事公道的职业道德规范。作为政府公务人员，坚持办事公道，就是要坚持原则、实事求是，以国家和人民的利益为重，公平、公开、公正和合理地为人民办好事、办实事；作为一名普通的工作人员，做到办事公道，就是要站在公正的立场上，对任何事情和任何人，都采用一个标准办事，坚持公平合理、不偏不倚。

（二）办事公道的特征

办事公道作为职业道德的主要规范之一，和其他职业道德规范一起共同规范着各行各业从业人员的具体职业行为，是对一切从业者的职业活动的普遍要求。作为一种职业道德规范和道德品质要求，办事公道具有自身鲜明的特征。

1. 原则性

原则是维持职业工作正常进行的规定，它是最基本的职业行为规范，关系着某一职业工作的性质和社会职能的发挥，因此，它代表着职业工作的整体利益，它对职业场所内的所有从业者都具有同等的约束力，原则面前没有例外。工作原则是职业行为善恶的评价尺度，工作原则明确地告诉人们什么是应当做的，什么是不应当做的；什么是必须要做的，什么是禁止去做的。而且，从业人员是否做到了办事公道，又必须以这些工作原则为最直接和最有效的评判标准。

2. 灵活性

原则性和灵活性一向是相伴而生的，坚持原则的同时，要不失灵活性；灵活应变的时候，又不能忘记根本的原则。能否真正做到办事公道，除了有明确的原则观念并坚持原则外，还必须具备灵活处理事情的变通技巧。因为原则往往是针对最一般的情况而制定的，并且大多是经验的总结，它不可能顾及职业行为中纷繁复杂的各种个案以及许多新情况和新问题，这就需要灵活应变、权变处理。工作原则有很多，有些原则是基本的，有些是非基本的。在具体的职业活动中，办事公道的职业道德要求人们根据轻

重缓急，依照原则的优先顺序，奉守最基本的原则，必要的时候还需要放弃小的原则以保全大的原则，这也是办事公道的灵活性体现。

3. 公益性

办事公道的一个重要要求就是要明确公私关系。“公”指的是国家、集体及其利益，“私”指的是个人及其利益。在社会主义市场经济条件下，以集体主义为价值取向，强调尊重和维护个人利益的同时，必须以集体和国家的利益为重，自觉地维护公益。只有明确公私界限，在职业行为中严格遵章办事，自觉主动谋取公共利益，才能使职业行为符合职业规范的要求，也符合职业道德所推荐的价值追求目标，并在实践中形成良好的职业行为和职业品质，以保证职业活动顺利开展。严明公私之别，凡事以公为重，自觉维护公益，是社会主义劳动者所必须具备的职业道德意识和行为规范。

（三）办事公道的基本要求

1. 坚持真理

真理是指人们对客观事物及其规律的正确反映。坚持真理就是坚持实事求是的原则，坚持正确的是非观，在处理问题时合乎公理、合乎正义。

坚持真理是社会主义从业者应该具备的优秀品格。它体现着实事求是的科学态度和坚守原则的职业道德。为满足我国最广大人民的根本利益，实现国家的长治久安、和谐发展，不同职业、不同职权的从业者当时时刻刻以坚持真理、坚守原则的职业道德要求自己。

由于我国当前市场经济发展尚不完善，每个从业者面对的考验和诱惑日益增多。在诸如拜金主义、享乐主义等腐朽思潮的影响下，不同行业和岗位上的从业者，特别是那些拥有一定职权的从业者，势必会面临更多的是非、利益、得失、名位、权钱、情色的考验。在这种情况下，做到不为其所动、坚持真理、秉公办事是社会主义职业道德对每个从业者的基本要求。

2. 公平公正

公平公正是指按照原则办事，处理事情合情合理，不徇私情，不因个人的好恶去对待事情和处理问题。

公正是人们在职业实践活动中应当遵守的道德要求。不同职业公平公正的具体表现是不一样的，教育工作者对受教育者要一视同仁，因材施教；党的领导干部要为民办事，不徇私情。作为职业道德的重要内容，公平公正对于从业者的一致要求体现在：要求从业者按照原则办事，不因个人的偏见、好恶、私心等，去对待事情和处理问题，只有做到了公平公正，才能协调好从业者之间、各行业各企业部门之间的利益关系，才能弘扬正气，形成团结向上的团队精神。

在社会主义市场经济条件下，做到公平公正尤为可贵。不同的从业者在各种职业活动中，在权力、金钱、人情等诸多诱惑下，能够把握住自己，就能做到公平公正。如果陷入对权力、金钱的追求和私欲中，在人情的关系网中不能自拔，办事就会失去公道。

3. 公私分明

办事公道要求从业者在坚持真理、坚持原则的前提下，做到公私分明、不徇私情。在这里，公是指社会整体利益、集体利益，私是指个人利益。公私分明是指要把社会利益、集体利益与个人私利明确区别开来，不以个人私利损害集体利益。公私分明，以社会和集体利益为重，是正确处理个人与社会、集体和国家关系的基本要求。

4. 光明磊落

光明磊落是指做人做事没有私心，胸怀坦荡，行为正派，是对从业者的职业要求。光明磊落，是做人应该具有的优良品德，是中华民族最为崇尚的传统美德之一，历来为人们所称道和赞誉。从业者要具备光明磊落的正直品德，对自己要求严格，不谋私，不贪利，不文过饰非，不隐瞒自己的观点，不偷奸耍滑；对他人不阿谀奉承，不溜须拍马，不阳奉阴违，不包庇纵容；处理事情，敢于主持公道，伸张正义，抨击邪恶，不怕打击报复。

四、服务群众

服务群众就是为人民群众服务，是指在职业活动中一切从群众利益出发，为群众着想，为群众办事，为群众提供高质量的服务。

（一）服务群众的含义

职业道德建设体现了为人民服务的要求，任何企业的生产，都是在一定社会条件下进行的，其生产过程和生产成果不能游离于社会之外，既要承担社会责任又要满足社会需要。对从业人员来说确立为人民服务的道德，对自己认真工作、实现人生价值，有着非常重要的意义。

“服”有承担、担当之意；“务”的本义是致力，从事。服务群众揭示了职业与人民群众的关系，指出了职业劳动者的主要服务对象是人民群众。服务群众是职业行为的本质，是社会主义道德建设的核心在职业活动中的具体运用。每一个职业劳动者都是群众中的一员，服务群众的实质就是群众自我服务，即全体社会职业劳动者之间通过相互服务来谋求共同的幸福。尽管每个人的能力有大小、职位有高低，但都有为人民服务的共同义务和责任。

服务的过程应该是服务者与被服务者平等、相互尊重、共同进步的过程。服务群众的内容包含着两个层次：首先要求热情周到，从业人员对服务对象和群众要主动、热情、耐心，服务细致周到、勤勤恳恳；其次，努力满足群众需要，为群众提供方便，想群众之所想，急群众之所急。

在市场经济条件下，服务群众的意识只能强化，不能淡化。要使每一个职业劳动者懂得，他所从事的工作既是为自己的生计，也是为了社会的发展和他人的便利。

（二）服务群众的特征

急群众之所急，想群众之所想，忧群众之所忧，乐群众之所乐，是贯彻党的宗旨的主题中应有之义。服务群众首要的是树立群众观念，尊重民意。从解决群众最为关心的问题入手，真抓实干，一步一个脚印，真正为群众谋利益。

1. 以人民群众的利益为出发点和落脚点

服务群众的出发点在于尊重群众。它要求尊重对方的意见，倾听对方的声音，郑重考虑对方的要求，相互交换意见。群众是我们的衣食父母，因为有了无数普通群众的需要，才有了我们正在从事的职业活动，而我们所从事的职业活动也才有了社会价值，我们的个人才华也才有了可以施展的舞台。一个职业劳动者只有真正懂得尊重人民群众，了解群众的所思所需，才能更好地维护人民群众的利益。一个视群众为草芥的人，不可能倾听群众的声音，了解群众的需求，真正地为群众服务。因此，尊重群众是服务群众的思维前提。

服务群众的落脚点是方便群众，只有以方便群众的思想为指导，才会有切实的方便群众之举。

每一个人都需要服务，每一个人又必须通过自己所从事的具体工作为他人、为社会服务。方便群众正是服务群众的实际举措。每个行业、部门和岗位服务群众的方式和内容是不同的，因此，方便群众的具体表现也不尽相同，关键在于每一个职业劳动者是否真正在思想意识中树立起了方便群众的观念。

2. 服务主体与客体高度统一

每一个职业劳动者都是群众中的一员，服务群众的实质就是全体社会职业劳动者之间通过相互服务来谋求共同的幸福。服务对象和服务者的统一，是社会主义制度下人与人之间新型关系的体现。因此，必须防止个人主义对服务群众意识的侵蚀和对服务群众行为的破坏。

3. 服务群众，人人有责

服务群众是“为人民服务”宗旨的具体体现。“为人民服务”作为社会主义道德建设的核心，其最重要、最有效的载体就是职业道德，它把“为人民服务”思想集中地充分地体现了出来。因为，“为人民服务”的宗旨，不是离人们生活遥不可及的内容，它蕴含在人们平凡的工作和生活之中。干一行，爱一行，

兢兢业业做好本职工作，是“为人民服务”；踏踏实实为他人做点好事、做点实事，是“为人民服务”；真诚待人，团结同志，助人为乐，热心公益，扶困帮贫，见义勇为，是“为人民服务”。总之，“为人民服务”既是一种高尚的行为宗旨，也包含着丰富多彩的具体内容。因此，服务群众，是每一个公民的责任和义务。

（三）服务群众的基本要求

职业道德建设体现了为人民服务的要求。确立服务群众的职业道德，对于自己认真工作、实现人身价值，有着非常重要的意义。

1. 要牢固树立马克思主义群众观

中国共产党从历史唯物主义观点出发，科学深刻地认识到人民群众是历史的创造者，是我们的力量源泉和胜利之本。坚持为人民服务为道德核心，是对民族传统美德的科学继承和发展。为人民服务是社会主义道德体系区别于其他道德体系的根本标志。

服务群众要出自真心，要在为群众办实事、办好事的实践中实现自己的人生价值和崇高追求。我们的衣食，我们的权力，都是人民给的。我们要发自内心地把人民群众当作自己的衣食父母。如果离开了人民群众的支持与拥护，我们就失去了存在和发展的基础。只有我们始终坚持这种观念，才能为人民谋利益，为群众多办事、办实事、办好事。社会主义职业道德是社会主义道德体系的重要组成部分，也是加强社会主义精神文明建设的重要内容和要求，其核心是要求全体从业人员都能自觉地把全心全意为人民服务作为自身职业应尽的职责和义务，把满足人民群众的需要作为自己工作的宗旨和目标。

服务群众要体现爱心。在当代职业道德建设中，弘扬仁爱精神，对于形成关爱群众，全心全意为人民服务的道德风尚具有特别重要的意义。立足本职岗位为民服务，我们要牢记“群众利益无小事”，把群众的安危冷暖挂在心上，为群众诚心诚意办实事，尽心竭力解难事，坚持不懈做好事。

2. 顾客第一，热心服务

在社会生活中，实际上，每一个阶级，甚至每一个行业都各有各的道德。职业的千差万别，决定了职业道德的多样性。不同的职业由于对社会所承担的义务与责任不同，服务于他人的方式也不同，但它们具有特殊性的同时，也具有一般性的要求。

（1）树立自觉的服务意识。为人民服务没有终点。要在自己的岗位上能够真正地做到服务群众，首先应树立自觉的服务意识，尤其是在工作与服务群众出现矛盾的时候，要处理好工作与为人民服务的关系。无论从事何种职业，每个人既是一个职业者，又是一个社会人。作为一个社会人，他的生活就不可能脱离社会、脱离人群。努力为服务对象提供尽可能满意的服务，是我们一切职业的工作理念和宗旨。所有的职业工作者都应该全面理解服务这一工作宗旨的内在含义，并把它消化到自我的知识结构之中，内化在自己的价值观之中，使之成为一种自觉的思想体系，成为职业价值的主导内容。

（2）端正服务态度。主动热情是服务人员在接待顾客过程中的动作和态度。满足顾客的需要就是我们的工作；顾客是我们应当给予最高礼遇的人。

（3）自觉遵守职业道德规范。俗话说：“没有规矩不成方圆。”一个人的道德观念、道德行为、道德修养都不是天生的，而是经过后天学习，通过教育培养的，都有一个从外部到内部，从他律到自律的形成过程。在职业道德素质养成之前，要依靠职业道德规范的约束，不仅要有外在的舆论、纪律等他律性约束，而且要通过认知和情感培养使从业人员实现自律性约束。

职业道德建设要注重量化、标准化，建立有效的内部约束机制。服务态度不好、职业道德下降的一个重要原因是，以往工作中粗放式管理，缺少具体、明确、操作性强的行为规范和要求。有些服务行业虽然制定了服务公约，但因缺乏有效的约束机制，使所定公约、规定大多流于形式。实践证明，如果没有具体量化、标准化和易于操作的职业道德规范和要求，仅靠一般号召来提高社会整体服务质量，有很大难度，并且不易产生显著效果。

加强职业道德建设，重在教育，贵在培养，从内部给予规范，从外部加以制约，真正落实到每一个职工的岗位上，使每个职工对自己在企业内和社会上的行为负责。整个社会就像一个大家庭，每个人既

是服务主体，又是服务客体。职业道德建设只有充分吸引全体社会成员广泛参与，并在参与中提高自我教育、自我规范、自我控制的能力，才能创造一种和谐协调、健康向上、生动活泼的局面，形成良好的社会氛围，使人们以愉快的心情和饱满的热情投入工作、生活和学习。

3. 自觉履行职业责任

服务群众要在掌握一定的服务技能基础上，承担起本职业的社会责任，只有这样才能真正地服务于群众、造福于人民。

(1) 提高服务技能。离开本职工作谈服务群众，只能是坐而论道。服务原则要求职业工作者必须不断提高自己的服务能力。第一，丰富服务知识。在职业服务过程中，逐渐了解顾客的消费需求、消费心理，熟悉程序，掌握方法，从而全面丰富自己的知识。第二，锻炼服务技能。面对不同的顾客采取何种服务方式，如何快捷顺利地处理突发性服务事件，这些都需要掌握一定的技能。第三，提高服务修养。在服务过程中，对顾客尊重、热情、友好、礼貌，语言恰当，行为得体。

(2) 自觉担当社会责任。俗话说：“在其位，谋其政，尽其责。”要虚心倾听群众的心声，改善自己的工作服务质量，对群众的投诉举报认真对待，简化手续，及时处理落实。

“社会主义荣辱观”教育其中重要一点，就是要“以服务人民为荣，以背离人民为耻”。因此，每一个职业者，在从事自己的职业时，首先应该考虑到的就是人民利益，考虑如何为人民服务，为人民谋利益。

五、奉献社会

奉献社会的实质就是全心全意为社会做贡献，为人民谋福祉。奉献社会是职业道德的最高层次、最高要求和最终指向。

(一) 奉献社会的含义

奉献是什么？奉献与职业的关系如何？在社会主义市场经济条件下，奉献被赋予哪些新的内涵？这一系列的问题，对于每个从业人员来说，只有对奉献有所认识、有所理解，才能将其化为职业动力，并付诸日常的工作中。

奉献是一个崇高的字眼，是人类特有的一种品质。奉献，是指不期望有所回报和酬劳而愿意为他人、为社会或为真理、为正义贡献出自己的一切，包括宝贵生命的情怀和品质。奉献社会，就是全心全意为社会做贡献，为人民谋福祉，是为人民服务和集体主义精神的最高体现，有这种精神境界的人，能够无私地把自己的一切都献给国家、人民和社会。在职业道德的视域中，奉献社会是社会主义职业道德的最高要求和最高境界，也是从业人员所应具备的最高层次职业道德修养。它要求从业者在自己的工作岗位上树立起奉献社会的职业理想和社会责任感，在从业过程中，以他人利益、社会利益为重，通过兢兢业业地工作，全身心地投入，充分发挥主动性、创造性，使自己所付出的劳动能够对国家、民族甚至全人类产生积极的意义，为社会的发展和进步做出自己的贡献。

(二) 奉献社会的特征

奉献社会应该是每个公民学习、工作和参与其他社会活动的高尚动机，我们的人生理想和信念也必须通过奉献社会来实现。那么，位于职业道德最高层次的奉献社会精神具有哪些特征呢？

1. 勤勉务实

作为一名从业人员，必须清醒地认识到：奉献社会是职业道德的最高层次要求，但并非是一种高不可攀的境界。勤勉务实地学习文化知识和科学技术，勤勉务实地耕耘于自己的工作岗位，就是奉献社会的落脚点和基本特征。在社会主义条件下，无论分工怎样、职位高低，每个人都有着自己的社会工作岗位；而每个岗位都必然会涉及对社会做出奉献、对他人做出奉献的问题。岗位越重要、影响面越广、职位越高，奉献的要求就越大。脱离了岗位，或是在“非常时期”、危难之际在自己的岗位上玩忽职守，不仅是对社会的犯罪、对他人生命的犯罪，同时也是对职业道德最高层次要求的亵渎。只有立足本职的人，

才会在自己的工作岗位上勤勤恳恳，务实高效地不断钻研学习，一丝不苟，精益求精，才有可能为社会、为国家做出崇高而伟大的奉献。

勤勉务实是奉献精神的出发点。勤勉务实是每个人都可以做到的，而且是应该具备的。勤勉务实又是奉献精神的落脚点，因为任何崇高而伟大的精神皆源自于平凡，没有平凡的日常学习和工作，没有点滴辛劳与付出，就没有崇高而伟大的奉献；没有勤奋学习、务实工作的落脚点，就谈不上对社会、对他人的奉献；没有勤勉务实的精神和实际行动，就会使奉献社会沦为一句空话。

2. 忘我利他

忘我利他是奉献社会的最显著特征。忘我利他中的“利他”，指的是个人的某种实践活动具有能够帮助他人、有利于他人、有益于社会，甚至造福人类的性质。可以说，客观科学地理解“忘我利他”概念，重点是指有利于社会、有利于他人的忘我劳动。奉献本身就是忘我利他。在社会发展的关键时期，忘我利他的精神往往反映出社会整体的文明程度、精神状况和认识水平；忘我利他的奉献者越多，凝聚力越强，克服困难的力度越大，中华民族伟大的奉献精神体现得就越充分，因此忘我利他是奉献社会的最显著特征之一。

3. 不求索取

不求索取是指不计较个人得失，勇于牺牲小我，而不考虑和追求奉献行动能够换来一己之利。奉献就意味着多付出，少索取，而不是等价交换。与人类社会的整体发展相比较，一己之利显得如此渺小，个人的得失与社会发展的进程已经不存在“等价交换”、“斤斤计较”的问题。我们发展社会主义市场经济，在经济领域中，要实行等价交换，按劳分配，但决不能把商品交换的原则渗透到精神生活和政治生活中去。奉献社会就是要吃苦在前，享受在后，不计报酬，不讲价钱，勇于牺牲，广大从业人员应当努力成为在日常学习、工作和生活中不讲条件、不求索取、默默耕耘的人，只有这样才能因为奉献而焕发出更加光彩的青春光华。

（三）奉献社会的基本要求

当今中国正处于蓬勃发展的时代，是一个需要人才、造就人才的时代。这个时代，为每一个从业人员提供了展示个人才能、实现职业理想的宽阔舞台。天高任鸟飞，海阔凭鱼跃，有志向、有抱负、有才干的人只有不断加强职业道德修养，不断奉献社会，才能在未来的职业生活中抓住机遇，实现成功。进一步弘扬和落实奉献精神，必须明确奉献社会的基本要求。

1. 正确认识奉献与求利的相融性

在社会主义市场经济条件下，正确认识和处理奉献与求利之间的关系是奉献社会的基本要求之一。奉献是指个人为社会做出贡献，促进社会利益增多；求利是指个人向社会提出补偿性或回报性要求，也就是向社会索取。求利有整体求利与个体求利之分。奉献与求利，看似是一对相互排斥、彼此矛盾的概念，其实二者具有相融性，那就是无私奉献精神要同人们的正当利益追求相结合。一方面，劳动者为社会做出了贡献，社会应该给劳动者以相应的补偿和报酬；另一方面，奉献是求利的前提，人们所求之利来自人们对社会的奉献。此外，求整体之利，特别是求国家、民族、社会、人民群众之利益，同奉献也具有极大的相融性，因为竭力为最广大人民群众求利本身就是无私奉献精神的一种体现。

今天，历史的车轮已经驶入市场经济的快车道，市场经济关系本质上是一种利益关系，市场经济活动的实质是以实现利益为转移的竞争，它所伴生同行的利益观，必将在人们处理利益关系时发挥向导作用和调节作用。在社会主义市场经济条件下，讲无私奉献精神，必须和利益追求结合起来，应当在求利的过程中发扬无私奉献精神。而个人求利首先应当以奉献为前提条件，把个人的利益融合在国家和人民的整体利益之中，勇于为人民的利益和社会的利益牺牲个人利益。只有这样，才能正确在服务中做出应有贡献，才能在奉献中实现自身价值，将有限的生命化为无限和永生。

2. 奉献社会需要充足的文化知识和科学技能

奉献社会需要科学技术和文化知识，这一要求对于每个从业人员来说具有极为重要的现实意义。一

个人只有通过自身素质的全面提高,掌握在市场经济大潮中为人民建功立业的真实本领,并付出了辛勤有效的劳动之后,才具有奉献社会的资格。只有加强自身学习,不断地汲取知识,不断地充电,才能成为一个对社会真正有用的人,才能切实有效地服务社会、奉献社会。现代社会是科技、信息时代,学习已成为社会发展和个人发展的第一要素,应当尽快转变思想,树立终身学习的观念,把加强学习作为一种责任、一种追求、一种境界。同时必须创新学习方法,形成学习制度,必须将学习与做好本职工作与服务人民、奉献社会紧密结合起来,通过学习指导实践,切实对社会做出更大贡献。主要应抓好以下3个方面的学习。

一是要认真学习马克思主义基本理论和党的路线方针政策,不断深化对社会主义建设规律、对人类社会发 展规律和服务社会奉献社会规律的认识。特别要认真学习中国特色社会主义理论体系,始终把人民群众的根本利益放在首位,把奉献精神与全心全意地为人民服务实际行动有机结合起来。

二是要不断提高科学文化素质,学习一切反映当代世界经济社会发展的新知识、新经验,通过学习人文社会科学和自然社会科学知识,运用科学技术,拥有一技之长,掌握为人民服务的本领,提高解决实际问题、做好本职工作的能力和服务社会的能力。

三是向先进人物学习,通过仔细对比,领悟先进人物到底先进在哪里,我们的不足又在哪里,取人之长,补己之短,以此切实提高 自己的思想觉悟和奉献社会的能力。

3. 正确处理好奉献社会与吃苦耐劳的关系

实践充分证明,不怕艰难困苦、勇于吃苦耐劳、勇于奉献的人,才能始终保持旺盛的斗志、充足的干劲;相反,凡是贪图安逸、追求享受的人,必然精神不振、斗志衰退。因此,广大从业人员应当而且必须有意识地培养自己吃苦耐劳、艰苦奋斗的意志和品格。

首先,思想要刻苦,就是要加强学习,动脑子想问题,不能当一天和尚撞一天钟,要在学习的过程中有“学海无涯苦作舟”的信念,耐住寂寞,勇于探索;要在熟练掌握文化知识和专业技术上想点子、想办法;在完成各项任务上想点子、想办法;在深入社会、服务社会、奉献社会上想点子、想办法。

其次,工作要艰苦,就是要安心本职工作,勇于在条件差问题多的地方和单位锻炼自己,勇于迎难而上,不打“退堂鼓”。要勇于做艰苦细致的工作,勇于盯着问题做工作,勇于做难点、重点的工作,要有不解决问题不撒手、不抓好工作不罢休的精神,把奉献之责尽到底,把工作任务做到家。

再次,作风要扎实,就是要扑下身子、放下架子,一步一个脚印地抓好自己各项学习和工作任务的落实,扎扎实实奉献社会。

4. 奉献社会不仅要有明确的信念,更要有崇高的行动

奉献社会应当在思想上高起点高要求,从行动上、从细微处入手。奉献精神不是喊出来的,要通过具体扎实的行动来体现。奉献就要实干,就要把语言和行动、认识和实践统一起来。奉献社会并不抽象,也不是可望而不可及的,只要埋头苦干,坚持不懈,一定会有所作为,有所贡献。在市场经济条件下讲无私奉献,在很大程度上必须与个人的实际情况结合起来。努力学好文化知识和专业技能,以此服务他人和社会是奉献;做好本职工作,为国家、为社会建功立业是奉献;勇敢地奋战在艰苦的第一线,主动关心社会问题,关心他人的疾苦,帮助群众解决实际问题 是奉献;工商企业中的管理者和劳动者,为企业的生存、发展、盈利贡献力量,使企业经营在满足人民群众生活需要的前提下实现盈利,同时得到社会和企业的回报,这也是奉献。可以说,凡是有益于社会和人民的事情,能够减轻人民负担、增加社会利益的事情,就应当尽力去做;凡是有损于社会和人民,给社会和人民带来损害的事情,就应当避免和反对。

总之,每一个从业人员都应当坚定信念,以高尚的思想道德要求来鞭策自己,更要脚踏实地地为全面建设小康社会而努力奋斗,切实把奉献社会的精神和具体行动结合起来,以积极的姿态,用高水平的奉献来回报社会。

第三节 职业道德修养与评价



案例导入

2015年2月25日,一名青年男子黄某来到某市格力空调专卖店,声称要买12台空调,以谈生意为名,约当班的业务员小陈来到某饭店。黄某说:“我想请您协助搜集一些资料,很简单的。”随即拿出一张纸来。小陈毫不犹豫地拒绝了。黄某非常认真地说:“我们都是年轻人,爽快些,要多少钱,你开个价!”一听“开价”二字,小陈马上意识到事情的严重性。黄某见小陈在犹豫,马上抛出了诱饵:“这样好了,我们给你付工资,第一个月给你工资1500元,以后每月支付1000元,按时给你打进工资卡。”当天晚上,小陈彻夜难眠。他十分清楚,黄某列出需要搜集的资料,几乎全是企业的技术秘密。为了做好保密工作,格力空调公司已与全体业务员签订了《保密承诺协议》,一旦泄密,他将按协议赔偿公司30万元的损失费,同时还要受到法律制裁。小陈向总公司领导做了汇报,格力空调总公司领导看了这张纸上列出的11条信息后,立即意识到这不是一起普通的搜集资料事件,而是一起有预谋、有策划的窃取企业重大技术秘密事件,格力空调公司迅速向当地警方报警。依据《反不正当竞争法》有关规定,黄某的行为已属于侵犯企业技术秘密,他将受到应有的法律制裁。

【案例评析】业务人员小陈具有良好的职业道德修养,不受金钱诱惑,知法守法,自觉遵守职业纪律和有关法律法规,自觉维护企业利益,敢于同违法活动作斗争,值得每个从业人员认真学习。

一、职业道德修养的含义

“修养”一词源于《孟子》的“修身养性”。“修”原意指学习、锻炼、陶冶和提高;“养”原意指培养、养育和熏陶。北宋哲学家程颐第一次把“修身”和“养性”结合起来,提出“修养”一词,指一个人的素质经过长期锻炼和培育所达到的高度和水平。我国古代大教育家孔子曾说过:“性相近也,习相远也。”意思是说,人们最初的秉性差不多,但由于后天学习、修养的不同,人与人的差别才越来越大。可见,要形成良好的职业道德,必须进行有意识的学习和积极主动的自我修养。准确认识职业道德修养的含义与意义,全面了解职业道德修养的内容,深刻把握职业道德修养的方法与途径,对于提高职业道德修养十分必要。

职业道德修养,是指从业人员在职业活动中,按照职业道德基本原则和规范所进行的自我教育、自我锻炼、自我改造和自我完善,以使自己形成良好的职业道德品质和达到一定的职业道德境界。职业道德修养是一个从认识到实践不断反复,最终达到认识和实践相统一的过程,是从业者自觉改造、主动锻炼的过程。在这一过程中,从业者的认识和实践循环往复,不断提高,其实质也是两种对立的职业道德观之间的斗争,即善与恶、是与非之间的斗争。因此,要提高从业者的职业道德修养,不仅要依靠社会的培养和学校有组织的教育,还要依靠从业者自身高度的自觉性和坚持不懈的努力,通过从业者的自我教育、自我提高使得各行各业的职业道德规范和原则成为从业者的行为准则和行为实践。

二、职业道德修养的特征

(一) 鲜明的目的性

在社会职业活动中,从业者的职业道德水平由于受社会环境、社会风气、个人的受教育程度及社会发展中的各种思想观念的影响,差别很大。有的从业者的职业行为符合社会职业道德的要求,有的则与之相悖。职业道德修养要解决的就是整个社会的职业道德要求与个人道德选择能力、道德践行能力的矛盾,最终使人们由受消极职业道德影响而形成的低下的职业道德品质向先进的职业道德品质转变。职业道德修养就是以其明确、鲜明的职业道德要求促使人们提高自身的职业道德修养,从而实现社会职业道德修养的目的。

（二）明确的选择性

职业道德修养的本质就是从从业者对自身职业行为的一种自我调整、自我改造、自我提高的活动过程，是通过从业者不断地对自己内心世界及行为的反省、检查、吐故纳新来培养新的职业道德认知、情感、意识和行为。可见，职业道德修养首先就是对职业道德的判断，然后依据判断的结果做出自己的选择。每个人在他的一生当中都会面临各种各样不同的选择，职业道德修养同样具有明确的选择性，而正确的选择有利于提高职业道德修养，错误的选择则有助于职业道德修养的提高。

（三）高度的自觉性

职业道德修养的关键在于个人的努力，职业道德修养的内驱动力来源于个人内在的道德需要。职业道德修养的主体在职业道德修养的过程中所开展的自我调整、自我批评，不是受迫于外在力量的强制，而是职业道德修养的主体依据自身内在的道德需要而做出的自觉、自主、自愿的选择和行为。可见，职业道德修养具有高度的自觉性，它虽然受到外界环境、条件的约束和监督，但其根本动力是职业道德修养主体内在的因素。

（四）很强的实践性

职业道德修养的目的是把社会职业道德的核心内容和基本规范内化为从业者的需要，从而提高从业者的职业道德认知，培养职业道德情感，形成职业道德信念，调节职业道德行为，形成职业道德习惯，达到理想职业道德境界。简单地说，职业道德修养的目的就是要使从业者养成良好的职业行为习惯，而不仅仅是思想认识上的提高。职业道德作为处理从业者行为和关系的规则，必须通过从业者的修养予以认可和尊重，并按照要求践行，否则职业道德修养的目的便无法达到。

三、职业道德修养的内容

（一）职业道德意识的修养

职业道德意识是指从业者对客观存在的职业道德规范、职业道德活动和职业道德关系的认识和理解。在表现形式上分为内隐的职业道德意向、职业道德情感和外显的职业道德观念和价值标准；在内容上包括职业道德认识、职业道德情感、职业道德意志等方面。

1. 职业道德认识的修养

职业道德认识的修养，主要包括对职业道德的含义、重要性，以及职业道德价值、原则、规范的认识理解，包括职业道德观念的形成、职业道德规范的掌握、职业道德判断能力的发展等，是职业道德意识形成的基础，也是职业道德修养的前提。从业者通过正确认识人与人之间的职业道德关系，充分认识职业道德价值，深刻掌握职业道德理论等基本知识后，才能形成整体的职业道德观念，从而提高职业道德的自我评价能力和行为选择能力。可以说，职业道德认识的养成是职业道德情感产生的依据，是进行职业道德意志锻炼的动力，是决定职业道德行为倾向的思想基础。

2. 职业道德情感的修养

职业道德情感是指人们在职业活动实践中逐步形成的对于职业道德关系和职业道德行为好恶的情绪和态度。这种情绪和态度的外在表现主要是对良好的职业道德行为产生敬仰喜好之情，对不良的职业道德行为产生厌恶憎恨之感。这种感情一旦形成就会对其职业道德行为起到迅速而持久的定向作用，使个人的某种职业道德行为加速或延缓，中断或持续。职业道德情感对职业道德信念的形成具有直接影响，对职业道德行为具有定向作用，并往往成为职业道德实践的直接动因。职业道德情感包括对职业的热情感、责任感、荣誉感等各种感情的自我激发和培养。

3. 职业道德意志的修养

职业道德意志是指人们在履行职业义务过程中，自觉克服困难，排除障碍而做出的行为、选择的努力以及对工作精益求精的精神。坚强的职业道德意志能抵制外来的诱惑和腐蚀，使职业道德修养水平不

断提高,反之则不能。因此,是否具有这种坚强的职业道德意志是衡量每个从业者职业道德修养高低的重要标志。从业者要加强自身职业道德意志的修养,就应该学会自觉、勇敢地接受各种困难和考验,学会在实践中锻炼自己克服困难、经受考验的坚强意志和能力。尤其是在激烈的利益冲突面前,更要果断地、义无反顾地做出正确的职业道德选择,努力提高自己的职业道德修养,保持坚定的职业道德意志,发展好自己的事业。

（二）职业道德行为的修养

职业道德行为是个人遵循职业道德规范所采取的言论和行动,是职业道德品质的外部状态,一般表现为职业道德言语和行动。职业道德认识、情感、意志等是从业者内在的职业道德愿望和动机,只有通过职业道德行为才能表现出来。而衡量和评价一个从业者职业道德修养的高低,主要看他表现出来的职业道德行为,只有正确的职业道德认识,富有激情、责任和荣誉感的职业道德情感,坚强的职业道德意志内化为从业者的认识、情感和意志并在职业活动过程中转化为实际行为,职业道德修养才具有价值和意义。因而在职业道德修养中,加强职业道德行为的修养是十分重要的一项。

加强职业道德行为的修养,首先要求从业者把职业道德认识和职业道德情感转化为自身坚强的职业道德意志,并在这种职业道德意志的支配下,转化为现实职业活动中的职业行为,经过反复作用,最后形成良好的职业道德习惯。其次,加强职业道德行为的修养还应和职业技能的提高相结合。从业者有了正确的职业道德认识、情感和意志,却没有专业的职业技能,就不能在实践中形成良好的职业道德行为。只有从业者具备了正确的职业道德认识、情感、意志和扎实、专业的职业技能时,才能在实践中形成良好的职业道德行为。但职业技能的提高不是一两天的事,也不可能一蹴而就,需要从业者长期艰苦地努力。俗话说“冬练三九,夏练三伏”,“梅花香自苦寒来”,讲的就是这个道理。因此,从业者要想养成良好的职业道德行为,就必须脚踏实地、勤勤恳恳地工作。

四、职业道德修养的方法与途径

（一）立志

所谓立志,就是树立职业理想,即对未来所要从事何种职业的向往和追求。人的职业道德行为是在他的思想意识支配下进行的,一个人树立什么样的职业理想,在很大程度上会影响他在职业道德修养中所能达到的水平。在现实生活中,我们经常会看到这样的情况,一个人有明确的职业理想,能严格要求自己,并促使自己为实现自己的职业理想而积极努力奋斗;有的人没有职业理想,总是无所事事,懒懒散散,不知道自己将来要干什么。到最后,有职业理想的人每天精神饱满,工作积极认真,干劲十足,事业蒸蒸日上;没有职业理想的人每天精神不振,工作消极怠慢,毫无起色。所以,立志对于个人的职业道德修养来说是非常重要的始点。

（二）学习

1. 加强对马克思主义、职业道德修养理论知识的学习

马克思主义是无产阶级科学世界观和方法论的理论体系,是人们改造世界的强大思想武器。马克思主义、毛泽东思想、邓小平理论以及“三个代表”重要思想、科学发展观为从业者个体的自我修养指明了方向,是形成正确的人生观、价值观和世界观的理论基础。加强职业道德修养理论知识的学习,是提高从业者职业道德修养的根本途径。只有通过学习职业道德基本理论,明确职业道德的目的、方向、原则,才能深刻理解社会进步和职业对个人的要求;才能与形形色色的腐朽的职业道德观念作斗争;才能提高职业道德修养的主动性和自觉性,从而培养出相应的职业道德认识、情感、意志、信念等,最后形成良好的职业道德行为。

2. 加强对先进模范人物优秀道德品质的学习

先进模范人物存在于社会之中,是生活在现实社会中活生生的人。先进模范人物以优秀的道德品质

和崇高的敬业精神影响带动着其他从业者的思想和行为,成为激励和鼓舞他人的精神动力。学习先进模范人物也是其他从业者加强职业道德修养,提高职业道德水平的有效途径。学习先进模范人物的优秀道德品质,要有信心,要坚信自己还能做得更好;学习先进模范人物的优秀道德品质,要有诚心,要真诚地对待自己的缺点与不足,真诚地学习先进模范人物的优点与长处;学习先进模范人物的优秀道德品质,要有耐心,要经得住各种困难的考验;学习先进模范人物的优秀道德品质,还要与自己的职业道德实际相联系,要注重实效,坚决抵制各种腐朽思想的诱惑,努力提高自身的职业道德水平。

(三) 慎独

“慎”指谨慎,“独”就是独处。“慎独”的意思是说,在自己独处而没有其他任何监督的情况下,也不做任何不道德的事情。“慎独”不仅是一种职业道德修养方法,体现为自我教育、自我监督、自我克制、自我完善的高度自觉特征;同时,它又是一种更高的道德境界,体现为内在的道德意志力,体现为内心道德信念的坚定性。

职业道德修养中的“慎独”,是指用正确的社会职业道德规范、原则和标准去衡量、鞭策个人的职业行为,以期达到从业者职业道德修养的自律。“慎独”要结合自身工作的实际,反复自省,改正缺点与不足,发扬优点与长处。对每名从业者来说,就是要用更高的职业道德标准和规范来检查、反省自己的言行,看看自己的言行是否礼貌、妥当,是否符合职业道德标准和规范的要求,如有不足,就要做到知错就改。

(四) 积善

积善就是要在具体的职业生活中从点滴做起,在每一方面都要努力按照职业道德的要求去做,逐步达到个人职业道德修养的进步和提高。我国古代思想家荀子在《劝学》中说:“积土成山,风雨兴焉;积水成渊,蛟龙生焉;积善成德,而神明自得,圣心备焉。故不积跬步,无以至千里;不积小流,无以成江海。”三国时的刘备曾告诫他的儿子“勿以善小而不为,勿以恶小而为之”。可见,高尚的道德人格和优秀的道德品质不是短时间养成的,而需要一个长期的积善过程。只有不弃小善,才能积成大善;只有能积众善,才能有高尚的职业道德品质。平时不注意积善,不注重职业道德修养,只幻想一旦遇到紧急事件挺身而出,一下子成为一个令人敬仰的职业道德高尚的人,是不现实的,也是不可能的。此外,一个人不可能将职业道德修养完全孤立于他平时的为人、处事、立世之外,只在职业活动中表现出道德行为,而在平时无所顾忌,这样的人是不存在的。因此,一个人要想在职业道德修养上有所提高,就必须注意在平时生活中的道德修养。总之,职业道德修养要与一个人整体道德素质的提高和培养联系在一起。

五、职业道德评价

职业道德评价是实现职业道德社会价值的基本途径,体现了职业道德活动的价值方向。从业者的职业道德水准,首先取决于其对职业道德的认识水平,而最终取决于其对道德评价和选择的能力。对青年大学生来说,正确认识职业道德评价的含义与特点,了解职业道德评价的方式,不仅有利于提高他们的职业道德水平,规范他们的职业行为,也有利于他们树立良好的社会职业道德风尚。

(一) 职业道德评价的含义

职业道德评价,指人们依据一定的职业道德标准,对从业人员的职业道德理念和行为所做的价值判断。职业道德评价是整个道德评价的一个基本的组成部分。通过职业道德评价,可以影响主体自身的职业价值定向和职业价值追求,树立正确的从业态度,从而实现主体的社会价值。正确的职业道德评价既有助于社会行业风气的好转,又能优化社会道德环境。

职业道德评价通常以理性的形式表现。但是诸如感觉、情感、直觉等非理性因素作为理性反思的前提,在道德评价中所起的作用也是不可忽视的。例如,在职业道德评价中,感觉是道德活动的价值判断基础,它对职业价值定向或诱导职业价值追求产生始发作用;情感是调节道德活动的重要手段,情感的评价功能要比感觉活动更为明确,当一个人的情感处于不同的激发程度时,他对事物价值的评价就会不

同；直觉是道德活动的直接参与者，较之于感觉，情感的评价作用稍微稳定，是在非理性因素中与理性评价标准最为接近的评价机制。因此，我们应该积极关注职业道德评价的非理性因素。

（二）职业道德评价的特点

职业道德评价是与职业活动紧密相连的一种广泛的社会评价活动，其特点表现在行业性、广泛性、有效性和延伸性这4个方面。

1. 职业道德评价的行业性

从原始社会末期职业道德的萌芽到今天社会主义职业道德的形成与发展。在这期间，生产力不断提高，社会分工不断细化。今天，不仅不同的产业对应着不同的职业，就是同一产业内部也有着众多不同的职业与岗位。由于每一产业对劳动者的职业道德要求都不同（例如，对于第一产业的劳动者来说，热爱劳动，讲求实效，勇于改革，振兴农业是对他们的道德要求；对于第二产业的劳动者来说，质量第一，用户至上，钻研技术，精通业务是对他们的道德要求；对于第三产业的劳动者来说，树立服务意识，讲究信誉，文明礼貌是对他们的道德要求），因此，道德评价应针对不同的职业与岗位有不同的评价标准，职业道德评价也就体现为一定的行业性。我们只有承认不同行业职业道德行为在职业道德价值标准和规范体系上存在着一定的共性和个性，才能做出符合实际、公正的评价，并发挥其应有的作用。

2. 职业道德评价的广泛性

职业道德评价涉及各行各业从业人员的职业道德理念和行为，并与全体社会成员的切身利益紧密相关，同时，职业道德评价随着职业和职业活动的产生而产生，随着职业分工的发展而发展，并且贯穿于各行各业职业道德活动的全过程。可以看出，职业道德评价涉及社会中的每一名成员，涉及社会中的每一种职业，具有广泛性。同时，随着社会的进步，人们职业道德的提高，分工的进一步细化和职业活动范围的扩大，职业道德评价必会以它广泛性的特点而使其影响力越来越大。

3. 职业道德评价的有效性

人既是独立的个体，又是社会中的一员。每个人都渴望得到自己和他人的认可。职业道德评价的方式有社会评价和个人评价两种，一般是借助于社会舆论、传统习惯和内心信念的力量，通过周围人的“品头论足”、传统习俗深入人心的影响，以及个人示范、典型引导、行为剖析等方式、方法，深入到从业者的内心，作用于他们的职业道德意识，促使他们主动改进和调整自己的职业道德行为，以得到自己和他人的认可，进而形成良好的社会职业道德风气。因此，职业道德评价具有有效性。

4. 职业道德评价的延伸性

职业道德评价与职业人员行为的内容和范围相联系，职业人员的行为内容越多，范围越广，职业道德评价的内容也就越多，范围也就越广，所能引起的社会其他各方面的关注和所产生的影响也就越多越大。特别是随着个体职业行为向群体职业行为扩展，个别或少数人的职业行为不规范、不道德就可能会延伸影响到对其所在部门、企业乃至社会风气的评价。也就是人们通常会把对个体的职业道德行为的评价延伸到这个个体所在的整体中去，一个企业员工的职业道德行为不仅代表着他个人，同时也会影响到他所在企业的形象。因此，职业道德评价具有延伸性的特点。

（三）职业道德评价的方式

职业道德评价的方式分为社会评价和自我评价。社会评价主要通过社会舆论和传统习俗这两种手段进行，自我评价主要通过个人内心信念的调节来进行。

1. 社会评价

社会评价是指社会、集体或他人对职业行为当事人的职业道德行为进行的赞扬或谴责。社会评价主要通过社会舆论和传统习俗这两种手段表现出来。

（1）社会舆论。社会舆论是社会公众对社会生活中所共同关心的实践、现象、行为等，从某种传统经验、信仰和愿望出发，在一定社会范围内自觉或自发地表达出来的共同的评价性看法或倾向性态度。

社会舆论是一种客观的职业道德评价方式,它利用的是大众发表的看法、议论,具有无孔不入的渗透力。俗话说“人言可畏”,因此,社会舆论还具有强大的威慑力。

社会舆论包括自觉的社会舆论和自发的社会舆论。自觉的社会舆论是指一定的社会集团利用手中的宣传工具,如广播、电视、书刊、报纸、杂志、网络等工具或途径,有目的、有组织地赞扬肯定或批评否定一些职业行为和不良的职业道德现象,从而形成一种无形的舆论氛围。自发的社会舆论是指人们在没有领导、没有组织的情况下,通过口头议论的方式,自然而然地形成的舆论。社会舆论可以对积极的、好的职业道德和行为进行鼓励;对消极的、错误的职业道德和行为进行谴责。但同时大量的、纷繁的社会舆论也难免会产生巨大的压力,有时也会难以辨认社会舆论的正确与否。因此,我们在利用社会舆论进行职业道德评价时,应慎重对待,做到具体问题具体分析。

(2) 传统习俗。传统习俗是一定社会、一定民族在长期的共同生活中所形成的习以为常的社会倾向、行为习惯和道德心理沉积。传统习俗同样也是一种客观的职业道德评价式,并与社会舆论有着密切的关系。传统习俗因为被世代公认而具有稳定性;因为被大多数人默认而具有群众性;因为源远流长、年深日久、根深蒂固而具有牢固性。

传统习俗在支配和评价人们的行为时,利用的是一种特有的传统心理和眼光。它用“和俗”和“不和俗”去看待事物,去评价人们行为的善恶,使“历来如此”成为“应该如此”,在解决实际职业道德行为时,会形成一种自动化的行动,即按照定下来的价值标准和行为方式去行事,对人们的职业行为起到一种无形的规范作用。传统习俗既有历史上流传下来的旧的风俗习惯,也有当代社会生活过程中形成的新的风俗习惯;既有符合历史发展要求的风俗习惯,也有不符合历史发展要求的风俗习惯。因此,在职业道德评价中必须对传统习俗进行具体分析,对符合历史发展的、进步的风俗习惯要给予支持;反之,要给予抵制。

2. 自我评价

自我评价是职业行为人对自我的职业行为、职业品质、职业信念、职业动机等自觉地进行善或恶的判断。自我评价是个人职业道德自我意识和良心的特殊表现,是通过职业人员的内心信念表现出来的。内心信念是一种主观方面的职业道德评价方式,是一把评价的内在尺子,是一个自我评价系统。内心信念是人们职业活动的理性基础,它能使人对自己所做的某种行为的正当性做出合理的解释,从而自觉地完成某种行为。

人们在对自己的职业行为进行善恶判断时,内心信念成为一种力量,通过自己的职业良心发挥作用。在职业行为之前,职业良心是决策中心,指挥着人们选择职业行为,并检测人们行为的动机和意向,对符合职业道德要求的行为动机给予肯定,对不符合职业道德要求的行为动机给予否定,以此来保证人们的行为动机合乎道德。如果一个人的职业行为是根据他的职业良心来选择的,且他的职业道德评价标准是正确的,他就会自觉地选择好的职业行为而无须他人监督。在职业行为过程中,职业良心起着监督、调整、导向的作用。职业良心监督着职业行为的发展过程,对符合职业道德要求的职业行为给予支持和鼓励,对不符合职业道德要求的职业行为加以调整和制止。职业良心监督下的职业行为的不断调整,促使人们自觉地保持自己正直的人格,从而不断提高自己的职业道德水平。在职业行为之后,职业良心是内心法庭,检验和评价着人们的职业行为,对好的职业行为就会感到满足、快乐;对不好的职业行为就会感到惭愧、难过。

第四节 阅读与训练



一、阅读材料

世界 500 强企业优秀员工的 12 条核心标准

1. 敬业精神

一个人的工作是他生存的基本权利,有没有权利在这个世界上生存,看他能不能认真地对待工作。能力不是主要的,能力差一点,只要有敬业精神,能力就会提高的。如果一个人的本职工作做不好,应

付工作，最终失去的是信誉，再找别的工作、做其他事情都没有可信度。如果认真做好一项工作，往往还有更好的、更重要的工作等着你去做。这就是良性发展。

2. 忠诚

忠诚建立信任，忠诚建立亲密。只有忠诚的人，周围的人才会计近你。企业在招聘员工的时候，绝对不会去招聘一个不忠诚的人；客户购买商品或服务的时候，绝对不会把钱交给一个不忠诚的人；与人共事的时候，也没有人愿意跟一个不忠诚的人合作。

3. 良好的人际关系

良好的人际关系会成为你这一生中最珍贵的资产，在必要的时候，会对你产生巨大的帮助，就像银行存款一样，时不时地少量地存，积少成多，有急需时便可派上用场。美国石油大王洛克菲勒说：“我愿意付出比天底下得到其他本领更大的代价来获取与人相处的本领。”

4. 团队精神

在知识经济时代，单打独斗的时代已经过去，竞争已不再是单独的个体之间的斗争，而是团队与团队的竞争、组织与组织的竞争，许许多多困难的克服和挫折的平复，都不能仅凭一个人的勇敢和力量，而必须依靠整个团队。作为一个独立的员工，必须与公司制订的长期计划保持步调一致。员工需要关注其终身的努力方向，如提高自身及同事的能力，这就是团队精神的具体表现。

5. 自动自发地工作

充分了解工作的意义和目的，了解公司战略意图和上司的想法，了解作为一个组织成员应有的精神和态度，了解自己的工作与其他同事工作的关系，并时刻注意环境的变化，自动自发地工作，而不是当一个木偶式的员工。

6. 注重细节，追求完美

每个人都要用搞艺术的态度来开展工作，要把自己所做的工作看成一件艺术品，对自己的工作精雕细刻。只有这样，你的工作才是一件优秀的艺术品，也才能经得起人们细心地观赏和品味。注重细节，追求完美，细节体现艺术，也只有细节的表现力最强。

7. 不找任何借口

不管遭遇什么样的环境，都必须学会对自己的一切行为负责，属于自己的事情就应该千方百计地把它做好。只要你还是企业里的一员，就应该不找任何借口，投入自己的忠诚和责任心。将身心彻底地融入企业，尽职尽责，处处为自己所在的企业着想。

8. 具有较强的执行力

具有较强的执行力的人在每一个阶段，每一个环节都力求卓越，切实执行。具有较强的执行力的人就是能把事情做成，并且做到他自己认为最好结果的人。具有较强的执行力的人随时随地都想着企业的顾客，了解了顾客的需求后，并乐于思考如何让产品更贴近并帮助顾客。

9. 找方法提高工作效率

遇到问题就自己想办法去解决，碰到困难就自己想办法去克服，找方法提高工作效率。在企业里，没有任何一件事情能够比一个员工处理和解决问题，更能表现出他的责任感、主动性和独当一面的能力。

10. 为企业提好的建议

为企业提好的建议，能给企业带来巨大的效益，同时也能给自己更多的发展机会。为了做到这一点，你应尽量学习了解公司的业务运作的经济原理，为什么公司业务会这样运作？公司的业务模式是什么？如何才能盈利？同时，你还应该关注整个市场动态，分析总结竞争对手的错误症结，不要让思维固守在以前的地方。

11. 维护企业形象

企业形象不仅靠企业各项硬件设施建设和软件条件开发，更要靠每一位员工从自身做起，塑造良好的自身形象。因为员工的一言一行直接影响企业的外在形象，员工的综合素质就是企业形象的一种表现形式，员工的形象代表着企业的形象，员工应该随时随地维护企业形象。

12. 与企业共命运

企业的成功不仅仅意味着老板的成功,更意味着每个员工的成功。只有企业发展壮大了,你才能够有更大的发展。企业和你的关系就是“一荣俱荣,一损俱损”,不管最开始是你选择了这家企业,还是这家企业选择了你,你既然成为了这家企业的员工,就应该时时刻刻竭尽全力为企业做贡献,与企业共命运。企业就是你的家,如果家庭不幸,你也会遭遇不幸。



二、操作训练

(一) 训练题目

工厂倒闭。

(二) 训练目的

使大学生快速进入经济问题与工作机会之间交互作用的复杂情景。

(三) 操作要求

- (1) 结合下面的案例,将学生分为公司代表、政府代表、工人代表、地区代表4个角色。
- (2) 每一个角色代表各自的利益,并就此问题做出决策。
- (3) 教师组织学生进行讨论并回答问题。

(四) 训练内容

1. 案例

XYZ 制造公司面临其他公司和进口产品的竞争。公司试图寻求地区政府的减税和减少工人的工资支出以谋求生存,来保持与业内的其他国内公司和国外公司的竞争力。如果这家工厂倒闭了,或者正在大量裁员,当地失业人口将剧增。除非工人们能卖掉房子在别处找到工作,否则他们就得面临失业的危险,或者去做薪水远较以前低的工作。有些人指责企业主太贪婪,只顾利益而忽视社会价值。有些人责怪政府课税太重、对企业约束太多。也有人批评行业协会要求的工资太高。还有人指向了工人自身,说他们违背了职业道德——意思是说勤劳工作、自律、节俭、延迟自我满足才能带来经济进步。如果失业工人也需要接受再教育,谁该为这件事负责?是政府,裁员的公司,社区还是工人自己?

2. 角色任务

(1) XYZ 制造公司代表。到决策委员会,陈述在此地经营的费用过高,要求减税并要求行业协会降低工资。即使这些都实现,你预计还得在一个月內裁员 500 人,两年之内裁员将达 2000 人。

(2) 政府代表。不仅是减税之后的金钱损失,还有当地工作机会的减少和人员迁移之后的继发损失。税收基数会减小,你得提高税率才能维持当前的收入。过去 10 年中本地的税收稳步上升,部分是为满足 XYZ 公司的需要(供水、控制污染)。现在的政府收入刚够支付净化水源、污水处理、公路建设和维护等费用。降低对 XYZ 公司的征税意味着减少这些公共服务。但若 XYZ 公司迁出,必须增加税收来弥补在 XYZ 公司处损失的收入,或者减少公共服务。

(3) 工人代表。过去数年中,工资的增长远抵不上通货膨胀的速度,并且两年前工会为避免裁员而被迫接受了工资停增的协议。不过你的收入还是比其他地方同行业的人员要高。如果 XYZ 公司搬走,协会的多数成员将无用武之地。如果他们失业、经济受损,那他们同样要遭遇心理压力、情绪失调和精神抑郁。

(4) 地区代表。作为 XYZ 公司的供应商,很多其他企业会受影响,如果 XYZ 公司迁移,地区会有大的波动:煤气站、咖啡店、杂货店、饭馆、酒吧以及其他行业都会失去顾客。地区将失去 XYZ 公司的雇员以往的消费收入。由于 XYZ 公司在地区基金投入上表现踊跃,慈善机构也会受损。

3. 需要考虑的问题

- (1) 谁该做出最大让步？为什么？
- (2) 谁应该做出次多的让步？怎样的让步？为什么？
- (3) 在剩下的两个群体中，谁应该做出最大的让步？做出什么让步？为什么？
- (4) 谁应做最小的让步？有人可以不做让步吗？为什么？
- (5) 公司把员工推给社会，让社会培训他们来找别的工作，这种做法道德吗？
- (6) 政府能否只对 XYZ 公司这样的大公司减税而不给其他企业（不管是多么小的）同样的优惠？
- (6) 当工人知道支付较高的工资会使得企业裁员时，还应该坚持要求企业支付较高的工资吗？
- (7) 地区应向制造公司提出要求作为对低工资、低税收的交换吗？例如，要求 XYZ 公司保证用工数目以及保证在当地停留的时间？为什么？如果是，应是怎样的数目、多长时间？



三、思考题

1. 什么是职业道德？它具有哪些特点？
2. 职业道德具有哪些基本范畴？
3. 职业道德的基本规范包括哪些内容？如何培养？
4. 培养职业道德修养的途径和方法有哪些？
5. 如何评价一个人的职业道德修养？

第九章 就业心理指导

本章导读

对大学生而言，求职就业是人生的必经之路，是人生真正的开始。选择适合自己的职业，充分发挥自己的潜能，是每一个有进取心的大学生梦寐以求的事。但是，选择职业是人生道路上面临的一次重要抉择，将会遇到比以往任何时候都严肃的课题、复杂的矛盾和深深的困惑。面对选择与被选择，以及竞争日益激烈的就业市场，大学生做好职业心理的准备就显得非常必要。

通过本章的学习，了解大学生就业心理准备的内容；理解大学生就业阶段常见的心理问题；掌握就业心理的调节方法；能以良好的心态应对严峻的就业形势和激烈的就业竞争。



第一节 大学生就业心理准备



案例导入

毕业于某工程大学管理专业的魏某在校期间是一个学习成绩比较优异的学生,可是毕业已经快半年了她还没有找到工作。她在毕业前曾经在麦当劳做过一段时间的兼职服务员,也积累了一定的社会经验。当时她的想法是:临近毕业的这段时间里,学校所有课程都快结束了,剩下来的就有很多的空余时间,与其在这段时间无所事事,不如继续做好这份兼职,未尝不是件好事,还可以有所寄托。因此,她都没有很用心地找工作。

将近毕业时她才开始在各类人才交流网站上注册投简历,而且是选择自己有兴趣的职业投递简历。简历投了不少,却都是“大海撒网”漫无目的的。的确,虽然有很多的用人单位在通过网络平台招聘人才,但往往面对的是海量的求职者群体。魏某向笔者透露,她偶尔也会去招聘会,每次的心情既平常又紧张,因为她在校期间学习成绩优异也有一定的社会经验积累,所以对未来从事的工作有较高的期望值,但是现实往往事与愿违,始终不能从招聘会中找到一份理想工作。因此,毕业到现在她还没有找到工作,只能留在家里等待家人安排。虽然目前为止魏某还没有成功地就业,没有找到她认为适合的工作,但她承诺不会因此而厌倦“求职的过程”。她还要继续努力,积累更多的经验,以后无论是找工作还是自己创业,都是很有帮助的。

【案例评析】面对人生的重要选择,每位同学都想找到一份称心如意的工作。但就业是艰难的,现实社会中存在着激烈的职业竞争。毕业生在走上工作岗位之前,一直处在学习阶段,很少经历社会的磨练,很容易产生理想化的想法,就业目标定得很高。当他们满怀希望到社会上求职时,才发现现实社会和理想的差距是那么大。在实际就业中,经常会出现诸如“鱼与熊掌均想兼得”、“此山望着那山高”等多种矛盾冲突,在这种冲突面前,许多毕业生不知所措,很是苦恼。其实矛盾冲突是不可避免的,关键在于遇到这类冲突时怎样做理性的选择。只要毕业生能及时调整自己的求职期望值,抛弃理想化的东西,抓住每一个机会,尽全力争取,同时,认识到职业不是一步到位的,机会永远存在,这样,毕业生就可以将冲突的心理调到一个最佳状态。

魏某是一个自主就业能力较差的典型代表,她在校期间没有充分地为自己的就业做出合理的规划。由于不能及时更正自己的就业期望值,还把大部分的希望都寄托在网上招聘和投简历上,所以造成了毕业后很长一段时间还是不能成功就业。魏某的这种想法是错误的,大学生就业一定要注重实际,要本着一切从实际出发的观点,积极到现场参与招聘和参加面试才是最为行之有效的。大学生在角色转变期,应该树立起全新的职业发展观念,应该具有发展的眼光和对未来的预见性,在求职和就业过程中,既有对自己正确的自我评价,也有对社会长远的认识和判断,从而准确定位自己的职业坐标,设计好自己的职业生涯,做好全面的准备,积极增进职业适应,形成开放的职业价值观。

一、大学生就业心理概述

拿破仑曾经说过:“一个人能否成功,关键在于他的心态,成功人士与失败者的差别在于成功人士有积极的心态。”良好的心理素质不仅可以使高校毕业生在求职期间保持良好的心态,适时调整自己的行为,促进其顺利就业,而且可以使其在求职后能顺利地适应职业及环境,尽快发挥自己的才能,求得职业能力更快的发展。因此,良好的求职心理,是打开就业成功之门的关键。

(一) 大学生就业心理的内涵

大学生是一个特殊群体,是人从“自然人”走向“社会人”的重要过渡阶段,在这一阶段他们随着社会发展的不断变化,被动或主动地进行着“人的社会化”,被社会所塑造;同时,这种塑造与他们本身

所具有的思维方式和行为模式有时会出现冲突。面对这种冲突,大学生的心理会表现出各种问题,当内心想法与外在因素发生矛盾时,他们会产生各种心理矛盾和心理冲突,进而表现出各种心理反应。

大学生就业心理是指大学生在考虑就业问题、为获得职业做准备及在寻求职业的过程中产生的各种心理现象。就业是大学生生活中的重要内容,也是大学生的主要活动之一,多数大学生从进校起就会考虑自己的前途问题,并为未来的就业做准备,因此,就业心理贯穿在整个大学的学习和生活中。同时,就业心理也与大学生的其他心理特点如人格、需要、学习心理等都有着密切的联系,如大学生学习心理中的“辅修热”、大学生课外活动中的“兼职热”等都或多或少与未来的就业准备有关。因此,大学生的就业心理是以就业为中心,在其他心理的共同作用下形成的,它的产生、变化、发展过程较为复杂。大致而言,可以归纳为就业心理倾向、就业心理素质、就业心态3个方面,也就是说这3个方面构成了大学生的就业心理。

（二）大学生就业心理的特点

在社会经济体制发生重大改革变化的今天,大学生的就业取向出现了双向选择和自立竞争的新特征。市场经济的迅速发展促进了大学生自我的觉醒,培养了他们积极的进取心理,激发了他们的创造性和开拓精神。大学生思想理念新,观念更新快,市场认同度高,经济意识强。他们在市场经济大潮的强烈冲击和荡涤下,更加重实际、讲实干、求效益,他们不愿墨守成规,也不愿听人摆布,更不愿讲空洞的大道理。在他们身上反映出知识经济时代的鲜明特征,体现了21世纪文化新生代朝气蓬勃和积极进取的精神风貌。

1. 就业心理倾向稍有起伏

就业心理倾向是指对大学生就业有推动与指向作用的那些具有心理动力性的心理因素。它决定着大学生对就业活动的认识、评价与态度,并在很大程度上影响着大学生的就业行为。它主要包括大学生的职业需要、动机、兴趣、价值观等成分。当前大学生的就业心理倾向表现为三大特点。

（1）多元化与一致性。不同的就业标准都会得到大学生的一定认可与宽容,价值标准的多元化以此而凸显。同时,不同地区、性别、学科的大学生在职业选择标准上也存在一定的一致性,不同类型的大学生的总体就业观念差异不大。

（2）务实性。大学生把“地位”、“声望”等东西看得比较淡,而更重视个人发展、经济收入等实际的功利化的因素。

（3）变化性。就业意识市场化,竞争意识不断增强。大学生就业过程是一个复杂的心理过程,它受到个体心理、群体心理以及社会心理等因素的影响与制约。虽然重视经济收入、个人发展是近几年来大学生的主要就业心理倾向,但是目前大学生对稳定、福利好的工作又开始重视起来。

2. 就业心理素质相对稳定

就业心理素质是指对大学生就业有重要影响的心理能力、活动水平及人格特点,它涉及的内容非常广泛,主要包括业务能力、职业成熟度、就业人格特点3个部分。就业心理素质是大学生在大学4年的就业准备及其他活动如学习、社会实践影响下形成的比较稳定的就业心理特点,是大学生顺利就业、应对就业挫折、实现职业适应与成功以及各种就业心态等形成的心理基础。大学生就业心理素质一般具备以下几个特征。

（1）业务能力相对稳定。大学生的业务能力的获得是一个长期的过程,主要是通过学习、训练与实践得来的,而且一旦形成就比较稳定,它与人的智商、动手能力等心理因素密切相关。业务能力又可以分为专业内的和专业外的两个部分。目前社会要求大学生具有一专多能的业务能力特点。

（2）职业成熟度略有起伏。大学生的职业成熟度主要是指与求职密切相关的职业心理能力与活动的发展水平。如果大学生能清醒地认识自己的心理特点,并对自己的心理特点及自己对职业的要求进行合理而科学的匹配,做出职业选择,并采取可行的措施去获得职业,那么其职业成熟度就高,反之则低。

（3）就业人格特点变化不一。大学生的就业人格特点是指对大学生就业活动关系密切的人格因素,是大学生的人格特点在就业中的具体表现。它包括职业道德、挫折忍耐力、压力应对方式、自信心、人际交往、积极性、竞争性、合作性、进取精神、冒险精神、创新精神等方面。这些人格特点会影响大学生能否成功就业,以及就业过程中的心理健康水平。

3. 就业心态各异

就业心态是指大学生在涉及有关就业问题时,特别是在准备就业与寻求职业的过程中形成的具体的心理状态,如焦虑、情绪高涨、失落、信心百倍、犹豫不决等状态。大学生的就业心态既与他们的个性品质、个人能力、职业价值观等较稳定的心理特征有关,也与就业时所遇到的情景有关,如就业顺利与遭受挫折的大学生心理状态就不一样。就业心态是了解大学生就业心理倾向、就业心理素质的重要渠道。大学生就业中产生的种种心理健康问题常常是通过各种不正常的就业心态表现出来的。当代大学生的就业心态表现出以下特点。

(1) 渴望竞争,但缺乏勇气。在社会主义市场经济体制下,高校毕业生对双向选择、自主就业、毕业生走向人才市场基本形成共识,产生了自主就业的意识。然而,许多毕业生在面对竞争时,又显得顾虑重重、优柔寡断:有的怕自己条件不佳,竞争失败丢了面子;有的怕同窗好友因竞争伤了和气;有的怕不正之风干扰太大,竞争中只能做牺牲者。这些毕业生对就业缺乏应有的自信心,总是害怕失败和受挫,既影响了他们正常水平的发挥,也给学习生活带来消极的影响。

(2) 对公平竞争机制持怀疑态度。实行毕业生“双向选择”的就业制度,充分体现了竞争机制,大学毕业生应当珍惜这个机会,要勇于竞争和善于竞争,在竞争中实现自己的理想和抱负。但是许多毕业生对公平竞争机制持怀疑态度,甚至干脆放弃竞争。客观地讲,我国的公平竞争机制确实在某些环节上不够完善,但是总体上能够达到基本公平。毕业生因担心自己缺少社会关系而盲目悲观,怀疑甚至否定公平竞争机制,其实是一种错误的心态。

(3) 成就动机水平高,但害怕面对现实。在就业中,大部分毕业生能接受从基层干起的观点,愿意将自己的前途同国家、民族的命运紧密结合,有着强烈的报国志。然而,在现实问题的选择上,真正愿意到基层就业的人比较少。

(4) 就业心理期望高,但缺乏足够的竞争力。当代大学生的心理期望值很高。毕业生大都希望在环境好、条件好、效益好,有利于自我发展的单位就业。但是,他们对自己的实力缺乏正确的认识,看不到自己的竞争力不足,以至于在就业中存在高不成、低不就的心态。

(5) 实现自身价值愿望强,但缺乏艰苦奋斗的心理准备。大学生就业十分重视自身价值,追求自我实现,愿意根据自己的专业到祖国需要的地方去,到他们认为能实现自己“价值”的单位去。他们有实现自身价值的雄心壮志,但他们大多数平时在家中娇生惯养,缺少实践和锻炼,还没有充分做好艰苦奋斗的心理准备。

(6) 全面素质重要性意识强,但自身欠缺并且培养不够。就业制度的改革为大学生就业提供了公开、平等的竞争环境,这种竞争是十分激烈的,主要是全面素质竞争。但是如“创新能力”、“社交能力”、“外语、计算机水平”、“心理素质”、“知识面和口才”,这些正是大学期间所要学习和培养的素质,有些毕业生大学4年却未得到很好的培养和锻炼。

二、做好就业心理准备

面对就业,大学生的心理是复杂多变的。一方面为自己即将走向社会,将自己所学的知识和本领奉献给人民,实现自己的人生价值而感到由衷的高兴;另一方面也常常表现出矛盾的心理。因此调整好就业心态,做好充分的心理准备,积极参与竞争,勇敢地迎接挑战,在就业过程中是非常重要的。

(一) 做好角色转换的心理准备

对于绝大多数学生来说,大学阶段过的是一种单纯而有保障的生活,学习、生活、交际、娱乐都较有规律,在这样的环境里,容易萌发浪漫的情调和美好的理想。大学生活即将结束,在离别母校、踏上社会之前,最重要的就业心理准备就是要转变角色。

所谓转变角色,主要是指由一个“天之骄子”的大学生,转变为一个现实的社会求职者,抛开浪漫,抛开幻想,实事求是地面对就业这样一个严酷现实。要想正确地选择职业,就必须转变角色,不能把学校、家庭、亲友及同学所给予的关心、呵护、尊重当成社会的最终认可。而要摆正自己的位置,客观、

冷静地进入求职状态,认识社会,了解社会,以自身的实力,积极主动地去适应社会需要,在选择社会职业的同时,也接受社会的选择,正确地迈出人生最关键的一步。

（二）做好积极主动竞争的心理准备

人们时常把当今的时代称为竞争的时代,大到国与国之间的对抗,小到人与人之间的竞争。竞争冲击着人们的事业和生活,冲击着人们的意识和思想,在求职就业上亦是如此。据有关资料统计:“十二五”期间,我国高校毕业生年平均规模将在 700 万人左右,就业形势非常严峻,因此,竞争是必然的。高校毕业生在求职就业的过程中必须树立“敢于竞争,善于竞争”的意识。

1. 敢于竞争

当今的时代,竞争机制已经渗入社会的各个领域和人生的整个过程。学习生活一开始,同学之间便开始了学习成绩的竞争,人人都希望得到好成绩,升入好的中学和大学。在大学阶段,竞争更为激烈,评三好学生、优秀毕业生,评奖学金,推荐研究生等,无一不和竞争联系在一起。但是大学生自身的竞争意识在过去并没有得到真正的强化,有的大学生面对竞争的挑战显得手足无措。当今时代社会对大学生强化竞争意识提出了迫切要求,也提供了客观环境。迎接新的挑战,强化竞争意识是大学生在就业前最基本的心理准备。大学生强化就业的竞争意识,一是要在正确自我评价的基础上,充分相信自己的实力,敢于通过竞争去达到理想的目标;二是必须从社会进步和深化改革的角度来加深对竞争机制的认识,强化自身的竞争意识,自觉地正视社会现实,转变观念,做好参加竞争的心理准备。

2. 善于竞争

要想在求职与就业中取得成功,仅仅敢于竞争还不够,还必须善于竞争。善于竞争体现为具备良好的心理素质、实力和良好的竞技状态。在求职与就业竞争中,应注意期望值是否恰当。期望值是个人愿望与社会需求的比值,期望过高会使心理压力加大,注意力难以集中,造成焦虑,影响正常水平的发挥。要做到善于竞争,还要做到在面试时仪表端庄,举止得体,给人留下良好的印象;锻炼出较好的口才,交流时口齿伶俐、表述清晰;合理利用有关规则等。

（三）做好正确对待挫折的心理准备

人们在求职就业中遇到挫折是正常的,切不可因此而自卑。生活中的挫折是造就强者的必由之路,挫折是锻炼意志、增强能力的好机会。遇到挫折后应放下心理包袱,仔细寻找失利的原因,调整好目标,脚踏实地前进,争取新的机会。失败者常常感叹求职就业真难,现实确实如此,尤其是理想的或热门的职业更是如此,存在着激烈的竞争。职业理想的追求与实现,并不一定取决于职业本身,在中外众多的伟大科学家们的成长过程中,我们常常可以看到他们当初职业的起点并非那么“理想”。富兰克林曾经是个钉书工人,华罗庚初中毕业后便帮助家里料理小杂货铺,也曾在校做过杂务。可见,较低的职业起点,并不贬低职业理想的价值,从现实的生活之路起步,也正是大多数科学家的职业理想进发、形成的环境。双向选择的本质意义是一种激励手段,对优胜者是这样,对失败者也是如此。它对失败者并不是淘汰和鄙视,相反促使失败者振作起来,彻底摆脱“等、靠、要”的就业心态。因此。面对严峻的就业形势,高校毕业生应做好求职过程中将可能非常艰辛和曲折的心理准备,预想将可能出现的障碍和挫折,不怕失败,直至找到满意的工作。

第二节 大学生就业常见心理问题



案例导入

刘某是计算机专业的毕业生,一天,某公司经理约他去面试。经理看过他的简历后对他说:“你学计算机专业的,正好我这有份材料,你帮我打印出来吧。”经理起身顺手把计算机关了。刘某坐在计算机

前,信心满满地开始启动计算机,热启动不行,冷启动也不行。黄豆大的汗珠顺着脸颊往下淌,他急得如热锅上的蚂蚁,暗想:“完了!”他抬头无助地望着经理,说道:“这台计算机好像真的有问题,可是刚才还好好的,您还用来着。”经理对他说:“忘了告诉你,刚才我把电源线的插销拔了!”刘某呆住了,他几乎无地自容,什么也没说,拿着自己的简历走出了经理办公室。

【案例评析】案例中刘某的问题属于在面试过程中过于紧张,导致发挥失常。刘某被这么个不成问题的小问题难倒了,根本原因就是面试时过分地紧张。在众多的应试者中,绝大多数人会不同程度产生紧张情绪,影响面试成绩。有些人生性胆小,性格内向,过度紧张而导致思维停滞。因此,紧张是面试的大敌,必须设法消除。

一、大学生就业心理冲突

在经历大学3年多的努力与拼搏,大学生就将进入就业阶段。大学生虽然从学校里学到了一些基础知识和专业技能,但对整个社会的了解还不多和不够全面。因此,在观察问题、分析问题和处理问题时,经常用书本上学到的理念去生搬硬套,缺少理性的思维和成熟的眼光。表现在就业过程中,就是不同程度地折射出浮躁、焦虑和恐惧等心理障碍。

(一) 大学生就业价值心理冲突

市场经济的突飞猛进,使新世纪大学生的就业前景愈加开阔,人生发展的道路愈加宽广,可谓是“海阔凭鱼跃,天高任鸟飞”。知识经济时代就业的竞争令大学生们跃跃欲试,然而,有竞争就有压力,有选择就有取舍,有机遇就有挑战。在诱惑和压力的双重作用下,在多种目标的选择中,许多大学生不免感到困惑和不安、难以决断,心理矛盾和冲突油然而生。

1. 就业价值的多种选择

21世纪大学生立志成才,渴望成功。他们逐步意识到,要取得成功必须选择适合自己的成功目标,为此,他们有着多种不同的设计和选择。

(1) 继续深造,走专家学者型道路。知识经济的到来使得越来越多的大学生感到掌握知识的重要性,4年的大学学习实在是不足以满足未来社会、事业发展的需要。为此,考研、考博,继续艰苦而清贫的求学之路,成为不少学子执着的奋斗目标。

(2) 选择职业,投身社会实际工作。毕业时大多数学子选择到社会实践再去锻炼自己、积累经验、培养能力。他们深入基层、深入生活的各个方面,或从事技术开发,或从事市场与管理,从具体工作做起,成为各行业领域的业务骨干和技术能手。

(3) 自主创业,商海中尝试一回。时代为大学生提供了一个前所未有的创业新空间,大学生创业已成为莘莘学子的热门话题。大学生向往能到商海当中去尝试一番,哪怕失败了也是一种积累。

(4) 出国寻梦,寻找新的发展空间。中国加入世界贸易组织之后,人才流动将更为频繁。出国留学、在外闯荡、回国创业,今后的发展天地十分广阔,不少大学生决意出外尝试。

(5) 不受拘束,做自由职业人士。大学生的思想活跃、个性突出、鲜明,许多大学生不愿在就业上受到束缚,不希望成为被动的“工作机器”。钟点文秘、自由撰稿人、项目策划、广告设计、经纪代理、理财顾问等一些工作弹性度大、自由支配度高的职业逐渐受到青睐,工作的稳定性已不再是大学生追求的主要目标。

2. 就业价值的矛盾冲突

由于市场经济条件下社会群体利益分配的差异性以及群体价值观念的多元化,大学生在就业价值观念上的困惑和矛盾明显增多。一方面,他们强调个性,强调与众不同,另一方面,却容易赶时髦、随大流;一方面,有爱国热情和忧患意识,希望国家尽快发展和强大起来,希望家乡尽快改变落后面貌,另一方面,在选择工作去向时,却往往更多地考虑自己的利益和发展,大城市、大企业、大机关是首选,艰苦落后的地方往往不愿意去;一方面,渴望走向社会,尽快证明和实现自身的价值,另一方面,却对激烈的竞争、无情的淘汰感到无所适从。

21 世纪大学生就业价值观的矛盾性还表现在观念和行为的错位与脱节上。例如,大学生希望改革的步伐再快一点,就业的双向选择机制更完善一些,可是,一旦自己在就业过程中受挫又未免牢骚满腹,甚至留恋过去的统包统配。再如,他们崇尚真、善、美的精神境界和高尚的人格,对那些在平凡岗位上无私奉献的优秀人物深表敬佩,但在现实生活中若让他们学习效仿,却还是讲实际、图实惠的更多一些。他们在学校里接受的正面教育,一旦在社会上受到不良观点倾向的影响就往往被抵消了,理想教育与现实生活的反差的确给大学生带来许多困惑与不解。因此,他们在求新与守旧、优越与自卑、求异与从众、贡献与索取、个人与集体等价值冲突中做判断、做选择,存在着希望与困惑并存、进取与彷徨相伴、认同与失落交错的复杂心态;存在着先进与落后、正义与邪恶、勤俭与奢侈、忠诚与虚伪的矛盾冲突。

另外,从大学生的生理年龄看,正处于变化多端的青春期;从社会年龄看,年纪轻、经验少、生活阅历浅、社会化程度低;从心理年龄看,正处于“第二心理断乳期”,心理和情绪容易波动。加之目前大学生中独生子女的比例日益上升,他们深受父母宠爱,生活条件优越,生活经历一帆风顺,一旦受挫,心理上往往比较脆弱,心理承受能力较差。因此,他们在就业价值选择和判断上,很容易受外界环境影响,处于不稳定状态,容易产生绝对化和片面化。他们可以因取得成绩、就业顺利而热情高涨、踌躇满志,也会因就业受挫而灰心丧气、一蹶不振。他们有时感觉良好,有时却茫然不知所措;有时高亢奋进,有时却情绪低落。这种内心的冲突和不稳定性容易使大学生在就业价值判断上产生动摇,在就业价值选择上产生彷徨,甚至会步入就业价值观念的误区,不利于大学生就业价值观的健康发展。尤其在心理上,因产生心理冲突,遇到心理压力,受到心理挫折而使大学生在情绪上波动较大,极易导致行为选择上的偏差。

（二）大学生就业期望心理冲突

随着就业竞争的日益加剧,大学生的就业心理发生了很大的变化。面临人生的这种重大转折,他们既向往又担忧,既对自己有很高的期望,又怕自己失败受挫。一方面,他们渴望竞争,希望通过自己的努力寻找到理想的职业,以证明自身的价值;另一方面,竞争的激烈又不免使之犹豫担心、自卑恐惧、焦虑急躁等心态不时出现。

1. 理想目标与现实需要的冲突

大学时期是人生的多梦季节,大学生对自己今后的发展,常有着各种美丽的构想。职业不单是一种谋生的手段,更是大学生实现自身理想抱负的重要途径,都希望自己能找到一个既体面又能发挥才干的理想职业,好干出一点名堂。然而,社会是复杂的,理想与现实是有差距的,美好的愿望有时会被无情的现实击得粉碎。为此,他们失落、抱怨,甚至痛苦,缺乏对现实的理解和承受能力。

从对大学毕业生的调查了解到,大学生都希望到发展前景较好的企事业单位,如微软、联想、海尔、电信、联通、政府机关、工商税务、银行等,造成大学生就业期望值居高不下。少数大学生甚至给自己划定范围,如名气不响的单位不去,收入不高的单位不去,不是大城市不去,没有提升希望的不去等,从而使就业的理想目标与现实需求之间产生较大的冲突。

2. 长远利益与眼前利益的冲突

一年一个样,三年大变样。随着国家经济的不断发展,人们收入水平的不断提高,大学生对物质消费的追求也在不断升级。毕业到外资去、到金融证券去、到挣钱最多的地方去,成为一部分大学生就业心态的写照。不少大学生希望自己毕业后能迅速富裕起来,追求一种幸福美好的生活,却很少想到眼前该付出怎样的艰辛和努力,怎样脚踏实地从头做起。他们目光短浅,心态浮躁,求成心切,只重眼前,而一旦发现现有岗位不能满足自己的愿望便轻易跳槽。因此,是继续读书深造还是选择就业,是倾向于眼前的高收入还是看重今后的发展空间,是注重现实打好基础还是急于求成名利双收,这一切令大学生为之困惑。

3. 求稳与求变的冲突

今天的世界,挑战与机遇并存,希望与危机同在。市场经济时代的大学生拥有更多的事业成功的选择,他们也具有强烈的成才愿望和热情。但面对毕业,到底是寻找一份待遇好、稳定系数高的职业,还

是不断挑战自我、善于寻找新的更多的“奶酪”，是替别人打工还是敢冒风险、尝试自主创业，令大学生们困惑不已。

二、大学生就业心理障碍

近年来，经过国家、社会、学校的多方努力，大学教育由“精英教育”转变为“大众教育”。但是，随着高校毕业生就业制度改革的不深入，近两年，受金融危机的影响，就业难度日渐增大。大学毕业生总量大，增幅高，待业人数剧增，社会对劳动的需求远远小于供给。因此，大学生在就业过程中理想与现实容易发生冲突，从而产生巨大的心理落差。

在这种严峻的就业形势下，大学生就业压力也日益增大。大学生在求职就业过程中，往往会产生一些心理障碍。例如，表现出自卑性和心理方面不成熟：有的心里打战，犹豫不决；有的缺乏主体意识和足够的自信心；有的在面试中急于签约而后又为错过了好的单位后悔不已；有的屡次碰壁，工作始终无着落，情绪极为不安等。作为长期从事就业管理工作的教育者，对大学生就业的心理进行分析研究，适度调整毕业生的心态，探索掌握消除心理障碍的方法，已成为一个亟待解决的问题，具有重要的现实意义。

目前严峻的就业形势对大学生们来讲，既增加了就业难度，也增加了就业心理负担。由此产生的大学生就业心理障碍归纳起来有以下几种。

（一）情绪心理障碍

1. 焦虑心理

随着毕业的临近，大部分毕业生都会出现程度不同的焦虑。当个人愿望与客观现实出现矛盾时，毕业生常常会陷入苦闷与焦躁之中。在学习生活中打不起精神，对前途忧心忡忡，心理紧张、意志消沉、烦躁不安、无所适从、情绪低落。《中国青年报》进行的一项调查表明，有七成以上大学毕业生都对自己的前途感到担忧。绝大多数毕业生担心自己的理想能否实现，能否找到适合自己特长、利于个人成长的单位和工作环境，害怕被用人单位拒之门外，担心自己的选择是否正确等。据统计，每到毕业前的最后一个学期，毕业生的缺课率就会明显上升。学生往往无心上课，不关心集体活动，在人才市场上疲于奔命。少数同学未能找到理想单位，心情郁闷时，便通过喝酒、起哄，甚至破坏公物来宣泄。

2. 急躁心理

学生就业过程中，常常出现忧心忡忡心理紧张等现象，有的甚至会埋怨用人单位优柔寡断。急躁心理还反映在选择单位上，在对用人单位了解较少的情况下，就匆匆签约。尤其是在规定的期限内未落实单位的一些学生，心理更为急躁。急躁使人缺乏自我控制能力，会导致事倍功半甚至事与愿违。

3. 抑郁心理

大学生求职过程中，往往因为屡屡遭受挫折，导致情绪低落而产生抑郁心理。抑郁心理往往在性格内向、气质类型为抑郁质的毕业生中最易出现。处于抑郁状态的毕业生，一般较长时间陷于就业失败的阴影中不能自拔，生活中稍有不顺心的事情绪就很难平静。

（二）自我认知心理障碍

1. 自卑心理

自卑心理是大学生就业过程中一种常见的心理现象。在就业中，某些毕业生因自己的学校不是名牌、学历不高、专业不热门、没有社会关系、没有钱等产生自卑感。面对就业激烈的竞争，却觉得自己这也不行、那也不如别人，走进就业市场就发怵，参加招聘面试更加忐忑不安、异常紧张，难以发挥自己应有的水平，甚至自己的优点也被弱点所掩盖，难逃落选的命运。

2. 自傲心理

一些大学毕业生因自己的学习成绩优秀、政治条件好、学校牌子响、专业需求旺、求职门路广、家庭条件优越；或者因自己的能力强，在同学中有一定的竞争实力；或者因自己相貌出众、能说会唱等，

产生了一种自命不凡的优越感。这种自视过高的心理,表现在求职时,往往狂妄自大、不屑一顾。这家单位瞧不上,那家单位也不遂心,由于脱离实际,使自己的就业目标和现实产生反差,如果未能如愿,他们的情绪就会一落千丈,从而产生孤独、烦躁的心理现象。

3. 依赖心理

依赖心理的实质是缺乏信心,自己放弃了支配自己人生的权利。在就业过程中,大学生的依赖心理具体表现是“坐、等、靠”,自己不主动参与求职的竞争,而是一味地依赖家人、亲戚、朋友的各种社会关系给自己找门路,等着别人为自己找好工作,等着去上班,或者是对自己过于自信,坐等学校落实单位,或者坐等伯乐找上门发现他这匹千里马。这种消极被动的求职方式往往会使得毕业生最终错失就业良机。

4. 攀比心理

在就业工作中,由于每个人的家庭背景以及能力和性格、碰到的机遇各不相同,因而职业选择上不具有可比性。而青年毕业生大都喜欢争强好胜、虚荣心强。大学生不屑到基层工作,总想找到一份十全十美的工作,这种攀比心理使得毕业生四处碰壁,迟迟无法和用人单位签约。

5. 从众心理

从众心理主要表现为随大流、人云亦云,缺乏个人主见。在就业过程中部分大学生没有对自己进行客观、清醒、全面的评价,没有对就业形势进行全面的分析、判断,没有确立自己的求职方向和求职目标,在职位、地域的选择上完全随大流,完全不顾自己的能力、性格是否适合,盲目跟风的结果有两种,要么在跟其他有充分准备的求职者的竞争中落败,要么辛勤获得一份工作结果发现自己完全不能胜任,或者完全不感兴趣,白白浪费其他求职机会。

(三) 人际心理障碍

1. 怯懦心理

怯懦是一种“丑媳妇怕见公婆”的人际心理障碍。有的大学生在面试中面红耳赤、语无伦次,面试前准备的“台词”忘得一干二净;有的谨小慎微,生怕一个问题回答不好影响用人单位对自己的印象,以至于不敢放开说话。这些学生渴望公平竞争,却在机遇到来时手忙脚乱。

2. 冷漠心理

冷漠是遇到挫折后的一种消极心理,是逃避现实的表现。当一些大学生受到挫折时,会出现不思进取、意志麻木等消极态度。他们自认为看破红尘,只能听天由命,对前途失去信心。这种心理与就业的竞争机制和社会环境是不相适应的。

3. 嫉妒心理

嫉妒心理,就是指看到别人某些方面超过了自己,觉得不甘心,并产生恼怒的情绪。有嫉妒心理的大学生往往自私、心胸狭窄、虚荣心强。嫉妒的对象往往是与他们专业、才貌、兴趣相近或是性别相同的同学。在就业过程中嫉妒使他们对人际关系逐渐冷漠。

4. 畏难心理的影响

对某些专业而言,就业难是一个不可回避的现实问题,部分大学生对此缺乏必要的心理准备。一旦在就业过程中遇到了困难和问题就打“退堂鼓”,多跑几次怕辛苦、多找几人怕麻烦、多问几次怕受气。本来通过努力可以克服的困难和解决的问题,由于畏难心理的影响,就不愿再努力了,自己放弃了机会。

(四) 其他心理障碍

1. 求闲怕苦心理

现代大学生缺少艰苦磨练,普遍缺乏艰苦创业的精神,在求职过程中,表现为求闲怕苦的心理。希望求得工作环境优越、工资待遇高、工作条件好、职位理想的工作。一部分大学生在就业中追求舒适、清闲,宁愿在办公室里打杂,也不愿意到能充分发挥自己才能和特长的基层去,从而荒废了学业,虚耗了青春。

2. 求点心理

毕业生在就业中考虑的一个重要问题,就是对工作单位所在地的选择。从每年的就业情况看,60%以上的学生把经济发达地区作为理想的工作地点,70%的学生不愿意回到生源地。许多学生认为,经济越繁荣、文化越发展、竞争越激烈越有利于发展自己、展现自己、挖掘自身的潜能。而经济落后、人才缺乏的地方往往是“英雄无用武之地”。而目前的情况是,越是经济发达的地区人才越拥挤,大学生想找到合适的工作越难。而在环境条件越艰苦的地区,越需要大学生,而大学生越是不想去。这种以单位所在地因素来选择就业的求点心理,使部分学生失去了就业的机会。

3. 急功近利心理

校园并不是一个封闭的象牙塔,积极的、消极的社会思潮都会渗透进校园。受拜金主义、享乐主义、个人主义思潮的影响,有一些毕业生身上明显表现出急功近利的特点。在职业选择上往往以金钱的多少和物质待遇的好坏作为衡量标准,讲实惠、怕艰苦、轻贡献、重功利。具体表现为:条件好、待遇佳的大城市、大公司、大企业、机关公务员毕业生趋之若鹜;而条件艰苦、待遇较差的中小城市和基层单位常常受到毕业生的冷落。有的大学生宁可在大城市待业,也不愿到适合自己所学专业的边远贫困地区就业。虽然这种功利性心理是受到社会思潮的影响和现实因素的诱发,有其合理性一面,但这种急功近利心理如果不加以引导,任其发展,会导致大学生就业面越来越窄,严重影响大学生的就业成功率。

4. 患得患失心理

职业的选择往往也是对机遇的一种把握,错过机遇,你就会与成功擦肩而过。有些毕业生的就业选择容易受到外界情况的干扰,个人心中没底,把握不定。或是这山望着那山高,或是熊掌与鱼取舍两难。这种患得患失的心理,使其在众多的选择中模糊了自己的方向,当断不断,错失就业良机。有些毕业生在上报就业定位计划后,还多次违约、毁约改换单位,既影响了自己的个人诚信形象,也影响了学校正常的就业工作和用人单位的正常录用工作。

三、影响大学生就业的心理因素

大学生能否顺利就业,取决于就业的客观环境因素和就业的主体因素两个方面,包括家庭的背景和期望、学校教育的目标与质量、社会就业的形势与信息、个人的素质、个性特征等。大学生在就业过程中,由于自身的就业动机、就业目标选择、自身实际情况等原因也影响了大学生的就业。

(一) 客观方面

1. 社会原因

随着我国高等教育从“精英教育”向“大众教育”的转变,高校毕业生就业形势日趋严峻的问题日渐凸显,大学毕业生具有较高的人力资本水平,是劳动力市场上的优势群体,但随着全球化的发展与知识经济的冲击,初次就业与持续就业所需的能力门槛逐年提高,大学生必须具备能够满足新经济要求的核心就业能力才能符合社会的需求,大学生“有业不就”和“无业可就”的就业结构性矛盾日益突出,增加了毕业生的就业难度,大学生难免会产生急躁、焦虑、恐慌等情绪,部分心理素质较差或者抗压能力较弱的学生往往就会产生就业心理障碍。

2. 家庭原因

十年寒窗终有报,一纸红书传喜到。从孩子考上大学的第一天起,家长就把有限的资金毫不吝啬地投资于孩子的教育,目的就是希望能在若干年后带来一个较为丰厚的回报,能够通过知识改变家境甚至个人的命运。但在就业难的现实状况下,大学生不得不正视教育投资与回报之间的巨大鸿沟,这无疑加剧了大学生就业的心理负担。同时,由于就业机制的改革和市场竞争的加剧,家长对子女的期望值过高,“望子成龙,望女成凤”的心态也越来越普遍,不少家长盲目地给子女定下了毕业后的发展方向,倾向于孩子选择大城市、高报酬、条件好的用人单位。家长的落后思想,导致相当一部分大学生就业预期较高,不能适应就业市场的需要。许多大学生宁肯“漂”在大城市,也不愿到地方、到基层、到中小城市就业。

就高不就低的思想使众多的毕业生竞争有限的岗位,形成了千军万马挤“独木桥”的现象,这也进一步加剧了大学生的就业心理压力,导致出现心理问题。

(二) 主观方面

1. 自我准备不充分

当今社会,个人能力已经成为就业的核心支点,职业再生能力一直伴随大学生就业和从业的职业生涯始终,因此全面提高个人的综合能力是大学生顺利就业的关键。在大学生活中,应努力学习好科学文化知识,掌握好专业技能,积极参加社会实践,不断丰富自己的社会阅历,拓宽自己的眼界,树立正确的人生发展方向,为自己的梦想而打拼。然而,在大学期间,不少大学生缺少职业生涯规划的观念和能力,更不知道自己的优势和劣势,对自己适合做什么、不适合做什么,都没有一个清晰的认识。当大学毕业时才“临时抱佛脚”,如“赶集”似的参加各种招聘会,无目标、无准备,全凭运气找工作,最终造成就业时的恐慌。

2. 就业理念存在误区

就业理念是大学生就业过程中的核心价值观。受当今社会各种价值观的影响,大学生在择业时就业理念存在着各种误区,形成了高不成低不就的尴尬局面。在求职就业中,部分大学生没有给自己合理的就业定位,更没有树立正确的求职就业观念,“精英”意识尚未转变,还没降低姿态,放下架子,很少能够根据市场实际状况更新观念、转换思路,树立普通劳动者观念,降低期望值,没有树立“行行可建功,处处能立业,劳动最光荣”的就业观念,影响了就业领域的拓宽和就业机会的扩大,失去了许多就业的机会。

3. 对毕业分配政策一知半解的影响

为了加强毕业生分配就业的指导,许多高校都开设了“就业指导”课,并成立了学校的就业指导机构,对有关毕业生就业工作的政策做了广泛的宣传。但有相当部分的大学生在思想上轻视就业指导课,对毕业政策置若罔闻、一知半解,甚至不屑了解,总以为能找到单位就“OK”了,认为市场经济下的就业政策就是“愿意选择哪里就选择哪里”等。殊不知就业政策与劳动人事政策、招生政策、分配政策、户籍政策之间是息息相关、唇齿相依的。

4. 缺乏必要的自我认知能力的影响

有的大学生不能客观地评价自我并冷静地面对社会现实,表现出心理上的不稳定及思想上的不成熟。大学生要想找到一份适合自己的职业,就必须对自己有一个全局的客观认识和正确的评论。要着重考虑自己的兴趣爱好、专业特点、气质性格与选择恰当职业的关系。在毕业分配过程中,有许多毕业生在寻找工作时犹豫不决,他们内心虽然渴望能找到一份既能满足自己兴趣爱好,又能发挥专业特长的工作,但实际上这仅仅是一种愿望和兴趣而已,至于什么样的工作或职业是真正适合自己的,他们心中并不清楚。另外,许多大学生不了解自己的性格、气质特征,对自己认识不清,因而,在择业时不加考虑这些因素,盲目乐观随大流。

5. 缺乏求职常识和择业技巧指导的影响

大学生在选择职业前必须要了解毕业生分配的程序、招聘的程序、求职的程序、面试应注意的事项等常识性问题。在了解、掌握了有关这些常识性知识的基础上,有的放矢做好准备。但有相当部分大学生由于缺乏这方面的知识而未按有关程序去做,以致在求职过程中屡屡碰壁,甚至洋相百出,自尊心受到严重挫伤,导致择业失败。

第三节 大学生就业心理辅导



案例导入

广州技术师范学院 2005 级法律事务专业的毛华锋同学,是该校政法学院实现自主创业的第一人。他精心创立的“广州沃思文化传播有限公司”于 2008 年 1 月 13 日正式成立。该公司是股份制企业,是

一家融公关、活动、策划、演艺、设计、销售为一体的综合性传播机构。毛华锋同学是法律系的学生，在校接触的大多是法律相关的专业知识，而他成立的是一间传媒公司，这对于学法律的他而言，简直就是在另一个全新领域前行，该同学创业的艰难程度可想而知。

“传媒这个行业靠的就是创意，要有好的创意肯定要付出！”毛华锋同学时常记着这句话，并以此作为座右铭，时刻鞭策着自己。在校期间，毛华锋同学不仅学习出色，而且工作更加出众，他利用在校课余时间充实了自己的知识，了解社会情况，他把公司成立在海珠区赤岗东，靠近琶洲会馆，考虑周到的他结合周围的人流分布情况，充分利用当地的地理优势来策划自己的公司。他知道，万事开头难，更何况是自主创业，于是他边学边干，通宵达旦在办公室工作是常有的事情。“市场是不等人的，只有善于去抓住时机才能成功”。功夫不负有心人，一个好的创意终于出现了，从此就改变了毛华锋同学的命运。就在101届广交会上，他争取了一个为某家外企公司进行广告策划的机会，凭借着这个机会，他尽心竭力地推广该外企公司的产品，最终使该外企的产品成功打进国内市场。而毛华锋的传播公司也因此首战告捷，并在广告传播领域中拥有了一定的知名度，为公司日后的发展奠定了基础。

【案例评析】像毛华锋同学的这种情况对于毕业生在择业就业过程中来说，具有一定的代表性。首先，毛华锋同学在择业和就业的过程中在心理上进行了有效的自我调试，树立了合理的就业价值观，调整了就业的期望值；其次，在其创业的过程中，毛同学不仅看到了机遇，而且善于抓住机遇，他成立的公司显然是和他所学的专业是不对口的，然而他能学以致用，突破专业的局限性，能利用在校时间不断地充实自己，学到了很多自己在上课时学不到的知识，拓宽了就业面，坚定了自己的自信心，从而提高了就业能力。

一、就业前心理状态调试

在就业过程中，大学生不可避免地会遇到困难、挫折和冲突。这些问题常常会引起各种心理问题。这些问题如不及时解决，就会影响大学生顺利就业、影响到身心健康，甚至影响到整个人生。解决的根本对策，是帮助大学生学会自我调适，使自己的心理和行为获得积极的改变。

自我调适的作用，就是在于帮助大学生在遇到挫折和冲突时，能够客观地分析自我与现实，有效地排除心理障碍，从而使自己保持稳定而积极的心态，达到顺利择业的目的。

就业本身就是大学生认识和适应社会的一个过程，在求职过程中遇到困难，甚至经过几次挫折才能成功是正常的；在就业中遇到许多心理冲突、困惑，产生一些不良情绪也是正常的。遇到就业问题时，要学会调节自己的心态，使自己能从容、冷静地面对就业这一人生重大课题，并做出正确、理智的选择。大学生在就业前的心理状态，可以试着从以下几个方面来调节。

（一）接受客观现实，调整就业期望值

就业市场化、自主择业给大学生带来了机遇与实惠，但许多大学生对“市场”残酷的一面认识不足，对就业市场的客观实际了解不够。经过对就业市场、就业形势的客观了解与深刻体验后，我们必须明白现实情况就是如此，无论是抱怨还是气愤都没有用，这种就业情况不可能是一时半会儿就能改变的。与其整日怨天尤人，浪费了时间、影响了自己心情，不如勇敢地承认和接受当前所面临的现实，彻底打破以往的美好想象，脚踏实地地寻求解决问题的好办法。

在就业市场上的用人单位找不到人，大量的毕业生无处去的“错位”现象普遍存在，这是因为大学生的就业期望普遍较高。因此，要顺利就业就必须首先根据自己的实际情况和就业形势，调整自己的就业期望值。调整就业期望值不是对单位没有选择，只要有单位就去，而是要在职业生涯规划 and 职业发展观念的基础上重新确定自己的人生轨迹。这就是说要树立长远的职业发展观念，放弃过去那种择业就是“一次到位”，要求绝对安稳的观念。要知道现在再好的单位，将来也有下岗的可能，因此，在择业时要看得长远一些，学会规划自己整个人生的职业生涯。在当前获得一个理想职业的时机还不成熟时，应采取“先就业，后择业，再创业”的办法。也就是说，在择业时不要期望太高，可以先选择一个职业，不

断提高自己的社会生存能力、增加工作经验,再凭借自己的努力,通过正当的职业流动,来逐步实现自我价值。许多大学生不愿意去经济落后的地区工作,可是随着西部大开发的进行,西部地区将成为经济发展的热点,也将给大学生们提供更多的发展机会,因此,抢先到这样的地区去工作可能会更有利于自己的职业发展,取得事业的成功。

（二）充分认识职业价值，树立合理的职业价值观

传统认为人们工作就是为了满足生存需要,但是对于现代社会的人来说,职业对个体的意义已经远不是如此简单,职业可以满足人们从低层次到高层次的多方面需要。最近有人对职业价值结构进行了初步研究,发现了交往、义利、挑战、环境、权力、成就、创造、求新、归属、责任、自认 11 个类别的因子。因此,职业的价值是丰富的,我们要充分认识到职业对个体发展、社会进步所起到的重要作用。

在择业时,不能只考虑工作的经济收入、工作条件、地点等因素,更要考虑职业对自我一生发展的影响与作用,应看重职业能否帮助实现自我价值。因此,要在考察社会需要的基础上,树立重自我职业发展、才能发挥、事业成功的职业价值观。对于那些虽然现在工作条件不怎么样,但发展空间大,能让自己充分发挥作用的单位要优先考虑;对于那些现在经济发展水平不太高,但发展潜力大,创业机会多的工作也要重视。总之,盲目到一些表面上看来不错,但不适合自己,自己才能不能得到有效发挥的单位去工作,是不会让自己满意的。与其将来后悔,不如现在就改变自己,建立适应我国当前市场经济发展、人才需求规律合理的职业价值观,以指导自己正确择业。

（三）认识与接受职业自我，主动捕捉机遇

大学生就业中的许多心理困扰都与大学生不能正确认识和接受职业自我有关,因此,正确地认识自我的职业心理特点并接受自我,是调节就业心理的重要途径,并可以帮助自己找到合适自己的职业方向。要知道自己喜欢什么样的职业、需要什么样的职业、自己的择业标准以及以自己目前的能力能干什么样的工作,这样才能知道什么样的工作更适合自己。许多同学通过亲身的求职活动后就会发现自己的能力与水平并不像自己以前想象得那么高,并容易出现各种失望、悲观、不满情绪。因此,在认识自我特点后还要接受自我,对自我当前存在的问题不能一味抱怨,也没有必要自卑,因为自己当前的特点是客观现实,在毕业期间要有大的改变是不可能的,因此,要承认自己的现状,学会扬长避短。另外,要用发展的观点来看待自己,要知道有些缺点并不可怕,可以先就业然后在工作岗位上不断发展自己。

大学生就业中的机遇因素也是非常重要的,因此,了解并接受了自我特点以后,还要学会抓住属于自己的机遇,这样才能保证以后的求职顺利。要抓住机遇首先必须要多收集有关的职业信息,多参加一些招聘会,并根据已定的择业标准进行选择。需要注意的是,机遇并不是对任何人都适用的。一个工作的好与不好,是相对的,对别人合适的,对自己不一定合适,因此,一定不能盲从,要时时记住,只有合适自己的才是最好的。最后要注意机遇的时效性,在发现就业机会时要主动出击,不能犹豫,也不要害怕失败,应有敢试敢闯的精神。

（四）坦然面对就业挫折，提高心理承受力

面对市场竞争、就业压力,大学生的求职总会遇到许多困难、挫折甚至是委屈,如一些专业“热门”,有些则“冷门”;女大学生找工作容易受到歧视等。面对这些问题仅抱怨是没有用的,更重要的是调整自我心态,提高自己对各种突发事件的心理承受能力。其实,就业的过程也是大学生重新认识自我、认识社会,并主动调整自我适应社会的过程。如果能通过求职而增强自我心理调节与承受能力,对大学生今后的职业生活都是非常有用的。

在求职中遇到挫折时,要用冷静和坦然的态度待之,客观地分析自己失败的原因,进行正确的归因。首先,在就业市场化、需求形势不佳、就业竞争激烈的条件下,出现求职失败是在所难免的,不能期望自己每次求职都能成功。要对可能出现的求职挫折有充分的心理准备。同时,应把就业看作一个很好的

认识社会、认识职业生涯、适应社会的机会，应通过求职活动来发展自己，促进自我成熟，因此“不以成败论英雄”。其次，自己求职失败并不一定就是因为自己的能力不行。出现求职失败有许多原因，可能是因为你选择求职单位的方向不对，也可能是因为你的价值观与单位的企业文化不符合，还有可能是其他一些偶然因素。总之，要正确分析自己失败的原因，调整自己的求职策略，学会安慰自己，以便在下次的求职中获得成功。

（五）调整就业心态，促进人格完善

在求职时，自己或身边的同学出现一些不健康的心态是正常的，没有必要过度担心、害怕自己有心理障碍。当然对于这些不良心态也要学会主动调适，必要时还可以寻求有关心理专家的帮助。进行自我心理调适的方法有很多：首先，可以进行积极的自我心理暗示，鼓励自己、相信自己，帮助自己渡过难关；其次，可以向朋友、老师倾诉，寻求他们的安慰与支持；最后，还可以通过体育锻炼、听音乐、郊游等方式转移自己的注意力，排解心中的烦闷，放松自己的心情。

通过对自己在就业时出现的种种不良心态的分析，可以发现自己平时不容易察觉的一些人格缺陷。应该说这些人格缺陷是产生这种就业心理问题的根本原因，如果现在没有很好地完善自己的人格，那么这些问题还会在今后的工作、生活中继续带来困扰。因此，有关问题其实是暴露得越早越好，同时也不必为自己所存在的人格缺陷而懊恼，因为很少有人是绝对的人格健全的，关键是要在发现自己问题的基础上，积极改变自己、发展自己，使自己的人格更加成熟，使自己将来的人生道路更顺利。

（六）开拓进取，勇于创业

大学生是有理想、有抱负、有创新精神、敢做敢为的青年先锋。因此大学生要有自主创业的打算，这既可以在毕业后马上实现也可以通过一定的社会积累后再实行。大学生们一定要有开拓自己事业的信心与勇气。当前的一些大学生创业公司虽然遇到了一些困难，但也有相当成功的案例。大学生创业肯定是值得鼓励的，关键是要有准确的观念与思路，要对自己有一个合理的规划与定位，要与有市场经验的人合作，要摆脱学生公司的意识，要进行科学化、职业化的管理。

二、常见就业心理问题的调适

（一）焦虑、急躁心理的调适

一般来说，适度的焦虑会使人产生压力，如果心理上过度焦虑甚至沮丧，而自己又不能化解这些情绪，就会影响人的心理健康，影响个人主观能动性的发挥，埋没人的潜能和才华。要克服焦虑、急躁的心理，就需要打破事事求稳、求顺的想法，增强竞争意识，要知道求职过程本身就是一种竞争，就是一个优胜劣汰的过程，即使通过竞争自己找到了比较理想的职业，如果不继续努力，也可能丢掉这份工作。而且有竞争必定会有风险和失败，确立了竞争意识，就不怕风险和挫折，焦虑的心理必定能得到缓解或克服。因此客观地分析自己，合理地设计求职目标，不盲目与他人攀比，更不应有从众心理，尽量减少挫折，这样就会减轻焦虑的程度。

（二）自卑心理的调适

过度自卑是对自己的潜能优势缺乏了解，缺乏自信心。在择业过程中自己拿不定主意，犹豫、退缩、信心不足，当遇到几次求职挫折后，更是萎靡不振，自我封闭。要消除自卑心理，至关重要的是要能够正确地评价自己，纠正过低的自我评价。其次，正确对待自己的弱点和缺陷，并积极进行补偿。积极补偿的方法有“以勤补拙”、“取长补短”等。再次，要克服自卑感还必须学会恰如其分地表现自己的才能。最后，克服自卑，除了正确看待客观现实外，还要努力克服自身的心理弱点，如采取有效的方法摆脱紧张、焦急、忧虑等不良情绪，培养乐观自信和积极的生活态度。

（三）盲目自信心理的调适

盲目自信心理，指对主客观条件的估量不够准确，不能正确评价自己的素质和条件，过高估计自己的知识和能力水平，但眼高手低，反而给用人单位留下浮躁、不踏实的印象，造成择业困难。克服盲目自信的核心是正确认识和评价自我。

（四）依赖心理的调适

依赖心理的实质是缺乏信心，自己放弃了对自己大脑的支配权。在就业过程中，大学生的依赖心理表现为缺乏主动参与意识，独立性不强，信心和勇气不足，在社会为其提供的就业机会面前心存依赖，不主动参与就业市场的竞争，不敢向用人单位展示和推销自我，依靠自身的努力去赢得竞争，赢得用人单位青睐，而是一味地依赖亲戚、朋友、社会关系给自己找门路，或依靠家长代替自己去奔波。要克服依赖心理，首先要充分认识到依赖心理的危害，提高自己的动手能力，不要什么事情都指望别人，遇到问题要做出属于自己的选择和判断，加强自主性和创造性，学会独立地思考问题；其次，要在生活中树立行动的勇气，自己能做的事一定要自己做，自己没做过的事要锻炼做，通过行动上不断累积的成功来强化自己动手的习惯。

（五）盲目从众心理的调适

从众心理主要表现为随大流，人云亦云，缺乏个人主见。适度的从众即认为多数人的行为和意见是正确的而怀疑自己的判断，在一定程度上有助于人们遵从一定的规范，形成一致的行为，完成群体目标。但它的消极影响不容忽视，因为它倾向于形成标准统一的行为模式，排斥与众不同，因此，有时会压抑人们的创新精神，也不利于人们个性的发展。在就业问题上，克服从众心理从根本上说还是要认清自我，了解自己的价值观，弄清自己的条件（优势和劣势），摆正自己的位置，根据自己的实际情况，形成一种脚踏实地的务实态度，而不是盲目随大流。其次，克服从众心理需要适当表现自己。表现自己的特长和潜力，重在自我的突破和发展，而不是强调与他人的统一。

（六）自责心理的调适

部分大学生在多次遭受求职挫折后，自信心大大减弱，自尊心受到严重损伤，从而认为自己无能，感到一种空前的失败和愧疚，产生深切的自卑心理和自责心理，个别严重的甚至会自认前程无望而产生轻生的念头，丧失生活的信心。要克服挫折感和自责感，首先要学会积极的思维方式，学会将思维中的负性词语改为正性词语。其次，毕业生的求职目标应保持一定的灵活性，在正确了解职业要求和自身特长的基础上，制定一个分为高、中、低3个档次的求职目标，并适时调整，然后有针对性地投放简历和参加招聘会。此外，适度的倾诉宣泄和放松练习也有助于减轻自责心理。

（七）嫉妒心理的调适

择业嫉妒心理就是在求职过程中对他人的成就、特长或优越的地位持既羡慕又敌视的情绪。嫉妒心理的主要特征是把别人的优势视为对自己的威胁，因而感到心理不平衡，甚至恐惧和愤怒，于是借助贬低、诽谤甚至报复的手段来求得心理的补偿或摆脱恐惧和愤怒的困扰。要克服嫉妒心理，最好的方法是提高自己的能力，学会与人协作，树立正确的竞争观，化嫉妒为动力。

（八）冷漠心理的调适

冷漠是一种个体对挫折环境的自我逃避式的退缩心理反应，带有一定的自我保护意识或自我防御性质。具体表现为在择业过程中因遭受挫折而对前途失去了信心，不思进取、情绪低落、情感淡漠、意志麻木等，最终导致毕业生对选择就业单位漠不关心，对前途无所谓，没有奋斗目标。

要克服冷漠心理，大学生应学会科学地分析认识事物，端正就业态度，转变就业观念，调整求职策略，勇于向挫折挑战，锲而不舍，知难而上，愈挫愈勇。

三、培养健康的就业心理素质

在就业形势依然严峻的今天,大学生更应注重提高和完善自己的心理素质以应对激烈的市场就业竞争。社会的发展和时代的进步,对人的素质提出了更高的要求,特别是心理素质,它在一个人的整体素质结构中处于基础地位,因此,心理素质的好坏直接影响着人的全面发展,而当前大学生群体的心理素质状况却是不容乐观的,不过硬、不健康的心理素质已严重地影响了大学生们的学习和生活质量,同时,也影响了高校人才培养目标的实现。良好的心理素质是大学生成才就业不可缺少的因素。当今社会和时代的变革,使健康的心理素质的重要作用持续凸显,大学生在就业过程中,必须以良好的心理素质作为前提。

美国著名的管理学教授霍尔指出,一个人的目标、意向和期望对其活动方向和成功都具有强有力的影响。尚言之,意欲所往,则无往不达,假如你知道自己要去哪里,你最终达到该地的可能性就会大得多。因此,每个大学生都应突破专业、书本的局限,从进入高校起,就逐渐树立合理的职业意向,进行有针对性的职业资格准备,如心理素质的修养、技能的培养等。但我国大学生的心理素质状况令人担忧,根据国家教育部对12万多名大学生的抽样调查,全国有20.23%的大学生不同程度地存在心理障碍,甚至患心理疾病,因而大学生加强心理素质修养十分重要。大学生就业一般要加强以下几方面心理素质修养。

(一) 客观冷静地认识社会 and 评价自己

正确认识社会和评价自我是进行自我调适的基础。大学生作为社会的个体,不可能脱离社会而存在,在求职择业前,首先应认清就业形势,了解职业对择业者的要求,同时,正确地认识和评价自我,既要充分挖掘自身优势,也要理性看待自我的不足。在面对各种矛盾和冲突时,首先能冷静地、理智地思考自我,认识自我,评价自我,找到自我的确切定位。而对择业,除了要客观地分析就业环境外,最主要的是要正确地认识自我和评价自我,应当明确自己的专业发展方向是什么,自己的爱好特点是什么,自己的性格气质是什么,自己最适合从事什么工作等。只有通过理智、冷静的自我思考,才能对自己有个客观的评价,使自己在择业过程中处于主动的位置。

(二) 积极调整自己的职业意向与职业抱负

大学生要使自己跟上经济社会的发展形势,使自己有广泛的适应职业的能力,就要培养积极主动的就业意向,经常了解专业的发展趋势、信息、前景、培养目标及使用方向,不断汲取新的专业知识,不断修正就业意向。在求职过程中,大学生应当使自己的心理定位与就业目标相一致,做最坏的打算,尽最大的努力。另外,应从长远目标着手,积极谋划自己的未来职业规划。当获得理想职业的时机还不成熟时,应学会调整自己的目标,先就业,再择业,在工作中不断积累工作经验,增长阅历,为今后的职业生涯做更充分的准备。转变择业“一次到位”的思想,这对于大学生顺利就业来说是十分重要的。

(三) 正确地认识社会和评价自我,克服盲从心理,增强自信心

人是生活在社会群体当中的,要正确地认识和评价自我,离不开社会。我们要正确地认识和评价自我,可以将自己与社会上的其他人做比较,而不是孤立地认识自己;另外也可以通过社会上其他人对自己的态度、评价来认识自己。自信与否,在很大程度上决定个人能否成功。在就业形势日益严峻的今天,大学生在择业过程中要不断增强自主择业的意识,对自己充满信心,主动出击,学会展示自我、推销自我。在择业过程中,要坚定自己的立场,不能随波逐流,根据自己所学的专业,尤其是自身的特点去选择。即使暂时失败了,也不能悲观气馁,要迅速找到自己失败的原因,并积极调整自身定位,对自我做出客观的分析,这样一来,择业的信心也不会随着暂时的失败而消失。大学生要有适合自己的抱负水平或者说理想目标。它指的是个人从事何种工作之前,估计自己所能达到的理想目标,也可以说是一种对职业的定位。而个体自身的条件,包括素质、性格、兴趣、特长、能力、潜力等是有差异的。实践证明,个人职业的定位越符合自身实际,实践的成效就越好。因此,大学生不仅要考虑“我想干什么”,还要考虑“我会干什么”,更要考虑“社会需要我干什么”,不要刻意追求力所不能及的事情。

（四）学会自我欣赏与自我接纳，提高耐挫伤的能力

在求职择业过程中遭受挫折在所难免。大学生要正确对待挫折和失败，要学会自我欣赏与自我接纳，对自己的本来面目抱认可、肯定的态度，敢于竞争，不怕失败。例如，求职失败时，可以运用理性情绪法宽慰自己，借“成功是失败之母”、“天生我材必有用”等理由减轻或消除所受的挫伤；也可以通过列举别人失败或不如自己等事实，说明自己虽败犹荣，从而提高耐挫伤的能力，保持内心的安宁。大学生在认清自己的过程中，需要了解自己的素质、性格、兴趣、特长、能力、潜力等，才能知道自己适合做什么工作，才能准确定位，选好就业目标，只有这样，尽早对自己做出客观全面的评价，才能在就业竞争中少受挫和不受挫。

（五）建立良好的人际关系，维护和增强心理健康

良好的人际关系有利于师生之间、同学之间、朋友之间倾诉衷肠，分忧愁，解苦闷，使人情绪开朗，返回理性的自我，维护和增强心理健康。大学生择业中处于焦虑、抑郁等状态时，不能一味地把这些情绪藏在心底，而应进行适当的宣泄。大学生在处于焦虑、抑郁等状态时可以适度地向知心朋友、老师倾诉，甚至可以大哭一场，使紧张的情绪得以缓解或消除。

（六）学会自我转化不良情绪

当不良情绪不易控制时，可以进行情绪中心转换。按照条件反射学说，人在发怒时，会在大脑皮层出现一个强烈的兴奋中心，这时如果出现新的兴奋中心，便可以抵消或者冲淡原来的兴奋中心。不良情绪产生后是不易控制和消除的，可以把自己的精力和情感转移到其他方面，从而消除不良情绪带来的影响。

（七）更新就业观念，培养就业所需的心理品质

长期以来，专业对口、学以致用是求职就业中的重要原则，但随着市场经济的不断发展，社会上出现了许多新行业和新的多学科交叉行业，从而迫切需要大批复合型人才。而随着知识经济时代的到来，又需要人们贯彻终身学习理念，不断更新知识结构，即使大学毕业后也还要继续学习，否则就不能适应时代和社会不断发展的需求。因此，在校大学生不能仅限于专业学习，应在学好专业知识的基础上，辅修其他专业的知识，在求职就业时不能一味要求所学专业与从事工作完全对口，不能要求一职定终身，而应自觉扩大自己的就业范围，在考虑自己专业特长的同时，将自己的适应能力和继续学习的因素都考虑进去。丰富的知识和全面综合的能力有助于就业心理素质的提高。所以，无论专业好坏，积极学习是必要的。不能把学习当成负担，在学好专业技能和专业知识的同时，还要加强系统和综合知识的学习。宽厚的知识基础，善于创造智力能力，开放的眼界，科学的观念，健全的心智，必然培育出良好的心理素质，对大学生的职业选择产生良好的推动作用。

要培养大学生健康的就业心理素质，最主要的还是要求广大学子在求学期间树立正确的人生观、价值观、就业观，磨练坚强的意志，培养乐观豁达的生活态度。同时，学校各级就业部门也应加强对大学生就业心理问题的关注，更有针对性地开展职业指导。只有这样，学生才能在择业的重要关头，始终保持积极向上的精神状态和健康的心理，不至于在困难面前低头甚至退缩。

第四节 阅读与训练



一、阅读材料

松下——不言放弃

日本松下电器公司总裁松下幸之助，年轻时家庭生活贫困，常为找工作奔波。有一次，瘦弱矮小的松下到一家电器工厂去谋职，负责人看到松下衣着肮脏，觉得很不理想，但又不想直说，于是找了一个

理由说：“我们现在暂不缺人，您一个月以后再来看看吧。”这本来是个托辞，但没想到一个月后松下真的来了，那位负责人又推脱说此刻有事，过几天再说。隔了几天松下又来了，如此反复多次，这位负责人干脆说出了真正的理由：“你这样脏兮兮的是进不了我们的工厂的。”于是，松下幸之助回去借了一些钱，买了一套整齐的衣服穿上又返回来。这人一看实在没有办法，便告诉松下：“关于电器方面的知识你知道的太少了，我们不能接受你。”两个月后，松下幸之助再次来到这家企业，说：“我已经学了不少有关电器方面的知识，您看我哪方面还有差距，我一项项来弥补。”

这位人事主管盯着他看了半天才说：“我干这一行几十年了，头一次遇到像你这样来找工作的，我真佩服你的耐心和韧性。”结果松下幸之助的毅力打动了那位主管，终于答应他进那家工厂上班。后来，松下以顽强的努力逐渐发展成为一个非凡的人物。

在成功者的眼里，失败不过是暂时的挫折，它说明你还存在某种不足和欠缺，找到它，补上这个缺口，你就增长了一些经验、能力和智慧，也就会离成功越来越近。失败者之所以失败，最重要的原因就在于他缺乏一种韧性和勇气，刚遇到一点挫折，就打起了“退堂鼓”。在人生的道路上，真正的敌人不是失败而是自己。世界上真正的失败只有一种，那就是轻易放弃。



二、操作训练

（一）训练题目

多面镜。

（二）训练目的

机遇只留给那些有准备的人，只有平时注重积累，掌握本领，才能做到遇事不慌，胸有成竹，打有把握之仗。虽然大学生现在还没有处在毕业求职的当口，但是提前准备总是没错的。我们不妨一起来装配“多面镜”，作为就业准备的工具。

（三）训练内容

1. “望远镜”——我的职业生涯规划

对于大学生来说，就业前就应该预先设计好自己的理想与规划，否则就会缺少准备，缺少目标和方向。生涯规划就像手中的棋盘，作为下棋的人，不能在举棋不定时才想起观察与预判的重要性，要下好一盘棋，就应该把每一步都进行设计，最终实现自己的目标。

请你将理想的职业生涯制成一份表格（参见表 9-1），其中每一项都至少包含两方面内容：其一是对各项词条的畅想描述；其二是如此畅想描述的理由。每项字数最好控制在 200 字以内。

表 9-1 理想的职业生涯

| 理想的职业生涯要素 | 畅想描述 | 理由 |
|--------------|------|----|
| 职业种类、性质 | | |
| 职务、职位 | | |
| 日常工作状况、方式、内容 | | |
| 工作地点、环境 | | |
| 工资待遇、社会地位 | | |
| 工作伙伴 | | |
| 职业发展前景 | | |
| 职业的社会价值 | | |
| 所需技能、专业 | | |

2. “放大镜”——我的底细先摸清

有了目标还不够，那只能表明你的理想，但任何理想都有一个与现实的关联度问题。脱离现实的理想，很容易沦为幻想；切合实际的理想，才是值得付出的梦想。因此，在设计完职业规划之后，要拿出

“放大镜”审慎地检查自己一番，认清自己的实际情况，包括在职业规划方面没有考虑到的限制条件，把它们放大看，这样才能帮助修正自己的职业理想，最终达成现实与理想的高度统一。

请你对有关职业生涯方面的现状绘制一份表格（参见表 9-2），其中每一项都要如实描述，每项字数最好控制在 200 字以内。

表 9-2 职业生涯的现状

| 我想做什么 | 我能做什么 | 允许我做什么 | 需要我做什么 |
|---------|-------------------|------------------------|---------|
| 我的性格特质 | 我有哪些能力 | 我所学的专业 | 时代需要 |
| 我最向往的职业 | 我取得了哪些资格证明/证书 | 对我所向往的职业的社会实际需求 | 国家社会需要 |
| 我的兴趣爱好 | 我对什么较为敏感 | 我所向往的职业的工作环境 | 工作所在地需要 |
| 我的人生追求 | 我对新鲜、陌生事物的学习、适应能力 | 我所向往的职业对个人基本条件（如性别）的要求 | 家庭需要 |

【提示】

我想做什么：这是个人的愿景。很多人不太注意愿景，其实愿景很重要，关键是你是否真心相信你的愿景，真的往这方面去做。虽然真心想要做未必做得成，但如果不是真心相信，愿景肯定实现不了。

我能做什么：这是对自己能力和潜能的全面总结。一个人最终的职业定位在于自己的能力、潜能。未来职业发展的方向和空间决定了我们潜能的充分发挥。认识自己的能力，从而认识自己的兴趣、专长、意志力、遇事的果断力，自己的知识结构是否完整和全面？能否做到不断更新？

允许我做什么：环境允许你做什么？要对客观环境和主观环境有一个科学而合理的认识。首先是个人因素：个人的个性、追求、价值观、具体行为等都直接影响到职业生涯的进展。其次是组织因素：在人的一生中，对个人职业生涯影响最大的还是他们的工作组织，因为一个人的职业空间来自于组织，除非自己创办公司。组织对员工个人职业生涯发展的影响包括人力资源观念、管理措施及管理者的水平。最后是偶然性因素：在个人职业发展过程中，不可避免地要受到某些被称为机遇的偶然性因素的影响。有时候，这些影响的作用是巨大而难于抵制的。然而，有所准备的人总是要比那些缺乏准备的人更易于掌握主动权。

需要我做什么：合适的人，在合适的时间，用在合适的地方，才能发挥其作用，才能显露出个人的价值。个人的奋斗要与社会相结合，国家社会需要你做的事，你去做，路就会越走越宽。因此，选择对社会有更大推动力的舞台，就会取得成功。俗语说，“一个萝卜一个坑”，要认清楚，在你的周围或者你能力所及的地方，还有哪些空位的“萝卜坑”可能让你去填。要有意识地定向培养自己，即“自用其才”，根据社会需求设计自己和训练自己。

3. “哈哈镜”——全景想象训练

哈哈镜是一面“扭曲”了真实样貌的镜子，在哈哈镜里，我们可能变得有趣，显得怪异。在这个意义上，哈哈镜反映的是一种“虚化”了的影像。在进入职场之前，我们就需要这样一面哈哈镜，通过它来呈现想象中的、经过理想设计的未来自我，从而以此为目标来实现对现在的改造。

请在安静的环境中，坐在舒适的椅子上，尽量放松自己，均匀地深呼吸。按照次序想象如下情景，可以天马行空，浪漫发挥，释放心中的潜意识。

毕业后，我的终极梦想和心愿想象：是什么？（我这一生究竟要做什么样的人？从事什么职业？）具体的情景：何时？何地？何种场景和人物？

未来 10 年：是什么？具体情景：何时？何地？何种场景和人物？

近 1~2 年：是什么？具体情景：何时？何地？何种场景和人物？

这 1 个月：是什么？具体情景：何时？何地？何种场景和人物？

明天：是什么？具体情景：何时？何地？何种场景和人物？

4. “显微镜”——洞幽烛微悉自我

最后，学生们要全面地审视一番，自己是否已经做好求职就业的准备。这些准备主要体现为 4 个方面，如表 9-3 所示。请你拿着“显微镜”逐一检查，发现问题和不足，及时修正和调整。

表 9-3 求职就业的准备

| 心理准备 | 能力准备 | 方法技巧准备 | 心态准备 |
|-------------|----------|--------|---------|
| 学校人—社会人，职业人 | 理论——适应社会 | 搜集就业信息 | 正视自我和现实 |
| 获取型—付出型 | 交往沟通能力 | 掌握面试技巧 | 勇于挑战 |
| 学习型—责任型 | 抗挫折能力 | 善于推销自己 | 不怕挫折 |
| 个性—团队、协作 | 合作能力 | | 实习准备 |
| 思考—实践 | 自我控制能力 | | |
| 品德型—智力型 | 自我推销能力 | | |
| | 谈判能力 | | |
| | 组织和执行能力 | | |



三、思考题

1. 什么是就业心理？大学生的就业心理具有哪些特点？
2. 在就业过程中，大学生要做好哪些就业心理准备？
3. 大学生就业心理冲突和就业心理障碍有哪些具体表现？
4. 影响大学生就业心理的因素有哪些？
5. 如何调节大学生就业心理障碍，培养健康的就业心理素质？

第十章 职业测试量表

一、求职技巧测评

通过求职技巧测评，可以帮助你综合评估自己的求职实力和技巧，明确自己的优势和不足，找到改进的方向。本测试有 25 个问题，每一道题有 5 个选择（5 选 1）。

（一）选择类型

- A——从未（一点都不知道）
- B——很少（了解很少）
- C——一般（一般了解）
- D——较多（了解较多）
- E——很多（非常了解）

（二）测试题

1. 求职计划

（1）我对各种外企、国企和民企，以及事业单位、政府机构在校园招聘时间及他们所看重的素质能力非常了解。

（2）我知道在每个时间段内自己应该从事的事情，如在假期实习或者提升自我能力。

（3）我对自己在求职过程中的时间安排、精力安排和花费有清楚的计划。

2. 长线准备

（4）我已经有意识、有计划地参加公司里的实习，并在实习过程中有意地体会了企业文化、工作标准和要求以及行业发展趋势。

（5）我和很多潜在的可以在未来帮助我求职或者提供有效信息的人接触过。

3. 职场调研

（6）我知道自己最感兴趣的公司，并了解这种类型的公司在工作方式、薪酬制度和员工福利方面的特点。

（7）我对自己有深刻的了解，并清楚自己能够胜任的工作类型及职位。

（8）我明白公司的招聘流程和渠道以及招聘人员所关注的应聘者的主要方面。

（9）我了解我的潜在竞争对手，以及他们大致的实力。

4. 渠道分析

（10）我知道可以从哪些渠道或者以何种方式来获得工作的相关信息。

（11）我知道这种渠道或者方式的优势和劣势，并在寻求强化优势，规避劣势。

5. 个人定位

（12）我知道自己的优势，并了解如何将自己的优势和理想的工作有效地衔接起来，最大化地发挥它。

（13）我知道自己的缺点和劣势，并逐步改善和合理规避。

6. 竞争策略

(14) 我知道自己身边有哪些资源，并清楚如何最有效地利用这些资源。

(15) 我对可能遇到的风险和困难有大致的了解，并了解如何规避。

(16) 我可以积极地调整自己的心态，使它处于最佳状态。

(17) 我知道如何发挥自身的优势和弥补自己的不足。

7. 文书准备

(18) 我知道做简历时常见误区和技巧以及必要常识。

8. 笔试面试

(19) 我知道公司笔试的目的，并能根据调查而掌握什么是有效的回答。

(20) 我了解公司的最常用的几种面试方式，并且知道如何应对。

(21) 我知道面试官可能问到的问题，并且知道什么才是合适得体的和他所期望的答案。

(22) 我了解如何在面试时调节自己的心态，并对自己积极暗示。

(23) 我知道面试时我可以问的问题和绝对不要涉及的问题以及合适的提问时间。

9. 细节管理

(24) 我知道如何着装才能合适得体以及着装的细节。

(25) 我知道应该在什么时间，以什么方式给面试官写感谢信。

(三) 评分标准

选择 A 得“0”分；选择 B 得“1”分；选择 C 得“2”分；选择 D 得“3”分；选择 E 得“4”分。
将 25 道题相加得总分。

(四) 测试结果

如果你的得分在 50 分以下，那么你可能还没有掌握求职必备的知识和能力，必须要认真对待，从头学起；

如果你的得分在 51~80 分，虽然你具有了一定的求职技能，但是，面对越来越激烈的择业竞争，针对自己薄弱的地方进行提高，使你在求职过程中能够更快更好地走向自己的目标；

如果你的得分在 81~90 分，那么说明你的求职技巧已经相当完善了，但就业指导和职业生涯规划所提供的信息和工具仍能为你的求职提供帮助，使你的求职能够更上一层楼；

如果你的得分在 90 分之上，那么恭喜你，你完全可以自主择业了。

二、霍兰德职业性向测验量表

本测验量表将帮助您发现和确定自己的职业兴趣和能力特长，从而更好地做出求职择业的决策。如果您已经考虑好或选择好了自己的职业，本测验将使您的这种考虑或选择具有理论基础，或向您展示其他合适的职业；如果您至今尚未确定职业方向，本测验将帮助您根据自己的情况选择一个恰当的职业目标。

本测验共有 7 个部分，每部分测验都没有时间限制，但请您尽快按要求完成。

第 1 部分 你心目中的理想职业（专业）

对于未来的职业（或升学进修的专业）你也许早有考虑，它可能很抽象、很朦胧，也可能很具体、很清晰。不管是哪种情况，现在都请你把你最想干的 3 种工作或最想读的 3 种专业，按顺序写下来。

1. _____
2. _____
3. _____

第 1 部分已完成，现在请继续做第 2 部分。

第2部分 你所感兴趣的活动

下面列举了一些十分具体的活动。这些活动无所谓好坏,如果你喜欢去参加(包括过去、现在或将来),就请在答题卷的相应题号上的“是”一栏的方框内画“√”,如果不喜欢就请在“否”一栏的方框内画“√”。注意,这一部分测验主要想确定你的职业兴趣,而不是让你选择工作,你喜欢某种活动并不意味着你一定要从事这种活动。答题时不必考虑过去是否干过和是否擅长这种活动,只根据你的兴趣直接判断即可。请务必做完每一题目。

一、R型(现实型活动)

你喜欢做下列事情吗?

- | | |
|---------------|----------------|
| 1. 装配修理电器。 | 7. 开摩托车。 |
| 2. 修理自行车。 | 8. 上金属工艺课。 |
| 3. 装修机器或机器零件。 | 9. 上机械制图课。 |
| 4. 做木工活。 | 10. 上木工手艺课。 |
| 5. 驾驶卡车或拖拉机。 | 11. 上电气自动化技术课。 |
| 6. 开机床。 | |

二、I型(调查型活动)

你喜欢做下列事情吗?

- | | |
|---------------|----------------|
| 1. 阅读科技书刊。 | 7. 解一道数学或棋艺难题。 |
| 2. 在实验室工作。 | 8. 上物理课。 |
| 3. 研究某个科研项目。 | 9. 上化学课。 |
| 4. 制作飞机、汽车模型。 | 10. 上几何课。 |
| 5. 做化学实验。 | 11. 上生物课。 |
| 6. 阅读专业性论文。 | |

三、A型(艺术性活动)

你喜欢做下列事情吗?

- | | |
|------------------|---------------|
| 1. 素描、制图或绘画。 | 7. 听音乐会。 |
| 2. 表演戏剧、小品或相声节目。 | 8. 从事摄影创作。 |
| 3. 设计家具或房屋。 | 9. 阅读电影、电视剧本。 |
| 4. 在舞台上演唱或跳舞。 | 10. 读诗写诗。 |
| 5. 演奏一种乐器。 | 11. 上书法美术课。 |
| 6. 阅读流行小说。 | |

四、S型(社会型活动)

你喜欢做下列事情吗?

- | | |
|--------------------|-------------------|
| 1. 给朋友们写信。 | 7. 跳交谊舞。 |
| 2. 参加学校、单位组织的正式活动。 | 8. 参加讨论会或辩论会。 |
| 3. 加入某个社会团体或俱乐部。 | 9. 观看运动会或体育比赛。 |
| 4. 帮助别人解决困难。 | 10. 寻亲访友。 |
| 5. 照看小孩。 | 11. 阅读与人际交往有关的书刊。 |
| 6. 参加宴会、茶话会或联欢晚会。 | |

五、E型(企/事业型活动)

你喜欢做下列事情吗?

- | | |
|---------------|-----------------|
| 1. 对他人做劝说工作。 | 7. 在社会团体中做一名理事。 |
| 2. 买东西与人讨价还价。 | 8. 检查与评价别人的工作。 |
| 3. 讨论政治问题。 | 9. 结识名流。 |

4. 从事个体或独立的经营活动。
5. 出席正式会议。
6. 做演讲。
10. 带领一群人去完成某项任务。
11. 参与政治活动。

六、C 型（常规型活动）

你喜欢做下列事情吗？

1. 保持桌子和房间整洁。
2. 抄写文章或信件。
3. 开发票、写收据或打回条。
4. 打算盘或用计算机计算。
5. 记流水账或备忘录。
6. 上打字课或学速记法。
7. 上会计课。
8. 上商业统计课。
9. 将文件、报告、记录分类与归档。
10. 为领导写公务信函与报告。
11. 检查个人收支情况。

你所感兴趣的活动答卷：

| R 型 | | | I 型 | | | A 型 | | |
|--------|---|---|--------|---|---|--------|---|---|
| 题号 | 是 | 否 | 题号 | 是 | 否 | 题号 | 是 | 否 |
| 1 | | | 1 | | | 1 | | |
| 2 | | | 2 | | | 2 | | |
| 3 | | | 3 | | | 3 | | |
| 4 | | | 4 | | | 4 | | |
| 5 | | | 5 | | | 5 | | |
| 6 | | | 6 | | | 6 | | |
| 7 | | | 7 | | | 7 | | |
| 8 | | | 8 | | | 8 | | |
| 9 | | | 9 | | | 9 | | |
| 10 | | | 10 | | | 10 | | |
| 11 | | | 11 | | | 11 | | |
| “是”的总数 | | | “是”的总数 | | | “是”的总数 | | |

| S 型 | | | E 型 | | | C 型 | | |
|--------|---|---|--------|---|---|--------|---|---|
| 题号 | 是 | 否 | 题号 | 是 | 否 | 题号 | 是 | 否 |
| 1 | | | 1 | | | 1 | | |
| 2 | | | 2 | | | 2 | | |
| 3 | | | 3 | | | 3 | | |
| 4 | | | 4 | | | 4 | | |
| 5 | | | 5 | | | 5 | | |
| 6 | | | 6 | | | 6 | | |
| 7 | | | 7 | | | 7 | | |
| 8 | | | 8 | | | 8 | | |
| 9 | | | 9 | | | 9 | | |
| 10 | | | 10 | | | 10 | | |
| 11 | | | 11 | | | 11 | | |
| “是”的总数 | | | “是”的总数 | | | “是”的总数 | | |

第 2 部分已完成，现在请继续做第 3 部分。

第 3 部分 你所擅长或胜任的活动

下面从 6 个方面分别列举了一些十分具体的活动，以确定你具备哪一方面的工作特长。回答时，只需考虑你过去或现在对所列活动是否擅长、胜任，不必考虑你是否喜欢这种活动。如果你认为你擅长从事某一活动，就请在答题卷的相应题号上的“是”一栏的方框内画“√”，如果不擅长，就请在“否”一

栏的方框内画“√”。注意，你如果从未从事过某一活动，那就请考虑你将来是否会擅长从事该项活动。请你务必做完每一个题目。

一、R 型（现实型能力）

你擅长做或胜任下列事情吗？

1. 使用锯子、钳子、车床、砂轮等工具。
2. 使用万能电表。
3. 给自行车或机器加油使它们正常运转。
4. 使用钻床、研磨机、缝纫机等。
5. 修整木器家具表面。
6. 看机械、建筑设计图纸。
7. 修理结构简单的家用电器。
8. 制作简单的家具。
9. 绘制机械设计图纸。
10. 修理收音机的简单部件。
11. 疏通、修理自来水管或下水道。

二、I 型（调研型能力）

你擅长做或胜任下列事情吗？

1. 了解真空管的工作原理。
2. 知道 3 种以上蛋白质含量高的食物。
3. 知道 1 种放射性元素的“半衰期”。
4. 使用对数表。
5. 使用计算器或计算尺。
6. 使用显微镜。
7. 辨认 3 个星座。
8. 说明白血球的功能。
9. 解释简单的化学分子式。
10. 理解人造卫星不会落地的道理。
11. 参加科技竞赛或科研成果交流会。

三、A 型（艺术型能力）

你擅长做或胜任下列事情吗？

1. 演奏一种乐器。
2. 参加二重唱或四重唱表演。
3. 独奏或独唱。
4. 扮演剧中角色。
5. 说书或讲故事。
6. 表演现代舞或芭蕾舞。
7. 人物素描。
8. 油画或雕塑。
9. 制造陶器、捏泥塑或剪纸。
10. 设计服装、海报或家具。
11. 写得一手好文章。

四、S 型（社会型能力）

你擅长做或胜任下列事情吗？

1. 善于向别人解释问题。
2. 参加慰问或救济活动。
3. 善与人合作、配合默契。
4. 殷勤待客。
5. 能深入浅出地教育儿童。
6. 为一次宴会安排娱乐活动。
7. 帮助他人解决困难。
8. 帮助护理病人或伤员。
9. 安排学校或社团组织的各种集体事务。
10. 善察人心或善于判断人的性格。
11. 善与年长者相处。

五、E 型（企业型能力）

你擅长做或胜任下列事情吗？

1. 在学校里当过班干部并且干得不错。
2. 善于督促他人工作。
3. 善于使他人按你的习惯做事。
4. 做事具有超常的精力和热情。
5. 能做一个称职的推销员。
6. 代表某个团体向有关部门提出建议或反映意见。
7. 担任某种领导职务期间获过奖或受表扬。
8. 说服别人加入你所在的团体（俱乐部、运动队、工作或研究组等）。
9. 创办一家商店或企业。
10. 知道如何做一位成功的领导人。
11. 有很好的口才。

六、C 型（常规型能力）

你擅长做或胜任下列事情吗？

1. 一天能誊抄近一万字。

2. 能熟练地使用算盘或计算器。

3. 能够熟练地使用中文打字机。

4. 善于将书信、文件迅速归档。

5. 做过办公室职员工作且干得不错。

6. 核对数据或文章时既快又准确。
7. 会使用外文打字机或复印机。

8. 善于在短时间内分类和处理大量文件。

9. 记账或开发票时既快又准确。

10. 善于为自己或集体作财务预算（表）。

11. 能迅速誊清贷方和借方的账目。

你所或胜任的活动答卷：

| R 型 | | | I 型 | | | A 型 | | |
|--------|---|---|--------|---|---|--------|---|---|
| 题号 | 是 | 否 | 题号 | 是 | 否 | 题号 | 是 | 否 |
| 1 | | | 1 | | | 1 | | |
| 2 | | | 2 | | | 2 | | |
| 3 | | | 3 | | | 3 | | |
| 4 | | | 4 | | | 4 | | |
| 5 | | | 5 | | | 5 | | |
| 6 | | | 6 | | | 6 | | |
| 7 | | | 7 | | | 7 | | |
| 8 | | | 8 | | | 8 | | |
| 9 | | | 9 | | | 9 | | |
| 10 | | | 10 | | | 10 | | |
| 11 | | | 11 | | | 11 | | |
| “是”的总数 | | | “是”的总数 | | | “是”的总数 | | |

| S 型 | | | E 型 | | | C 型 | | |
|--------|---|---|--------|---|---|--------|---|---|
| 题号 | 是 | 否 | 题号 | 是 | 否 | 题号 | 是 | 否 |
| 1 | | | 1 | | | 1 | | |
| 2 | | | 2 | | | 2 | | |
| 3 | | | 3 | | | 3 | | |
| 4 | | | 4 | | | 4 | | |
| 5 | | | 5 | | | 5 | | |
| 6 | | | 6 | | | 6 | | |
| 7 | | | 7 | | | 7 | | |
| 8 | | | 8 | | | 8 | | |
| 9 | | | 9 | | | 9 | | |
| 10 | | | 10 | | | 10 | | |
| 11 | | | 11 | | | 11 | | |
| “是”的总数 | | | “是”的总数 | | | “是”的总数 | | |

第 3 部分已完成，现在请继续做第 4 部分。

第 4 部分 你所喜欢的职业

下面列举了许多职业，对这些职业的基本情况你或多或少都有所了解，并在此基础上形成了自己的评价态度。如果你喜欢某项职业，请在答题卷的相应题号上的“是”一栏中画“√”，如果不喜欢则请在“否”一栏中画“√”。这一部分测验也要求每题必做。

一、R 型（现实型职业）

你喜欢做下列职业吗？

1. 飞行机械技术人员。
7. 无线电报务员。

2. 鱼类和野生动物专家。
3. 自动化工程技术人员。
4. 木工。
5. 机床安装工或钳工。
6. 电工。

二、I 型（调研型职业）

你喜欢做下列职业吗？

1. 气象研究人员。
2. 生物研究人员。
3. 天文学研究人员。
4. 药剂师。
5. 人类学研究人员。
6. 化学研究人员。

三、A 型（艺术型职业）

你喜欢下列职业吗？

1. 诗人。
2. 文学艺术评论家。
3. 作家。
4. 记者。
5. 歌唱家或歌手。
6. 作曲家。

四、S 型（社会型职业）

你喜欢下列职业吗？

1. 街道、工会或妇联负责人。
2. 中学教师。
3. 青少年犯罪问题专家。
4. 中学校长。
5. 心理咨询人员。
6. 精神病医生。

五、E 型（企业型职业）

你喜欢下列职业吗？

1. 供销科长。
2. 推销员。
3. 旅馆经理。
4. 商店管理费用人员。
5. 厂长。
6. 律师或法官。

六、C 型（常规型职业）

你喜欢下列职业吗？

1. 簿记员。
2. 会计师。
3. 银行出纳员。
4. 法庭书记员。

8. 长途汽车司机。
9. 火车司机。
10. 机械师。
11. 测绘、水文技术人员。

7. 科学杂志编辑。
8. 植物学研究人员。
9. 物理学研究人员。
10. 科普工作者。
11. 地质学研究人员。

7. 剧本写作人员。
8. 画家。
9. 相声演员。
10. 乐团指挥。
11. 电影演员。

7. 职业介绍所工作人员。
8. 导游。
9. 青年团负责人。
10. 福利机构负责人。
11. 婚姻介绍所工作人员。

7. 电视剧制作人。
8. 饭店或饮食店经理。
9. 人民代表。
10. 服装批发商。
11. 企业管理咨询人员。

7. 税务工作者。
8. 校对员。
9. 打字员。
10. 办公室秘书。

5. 人口普查登记员。
11. 质量检查员。
6. 成本核算员。

你所喜欢的职业答卷：

| R 型 | | | I 型 | | | A 型 | | |
|--------|---|---|--------|---|---|--------|---|---|
| 题号 | 是 | 否 | 题号 | 是 | 否 | 题号 | 是 | 否 |
| 1 | | | 1 | | | 1 | | |
| 2 | | | 2 | | | 2 | | |
| 3 | | | 3 | | | 3 | | |
| 4 | | | 4 | | | 4 | | |
| 5 | | | 5 | | | 5 | | |
| 6 | | | 6 | | | 6 | | |
| 7 | | | 7 | | | 7 | | |
| 8 | | | 8 | | | 8 | | |
| 9 | | | 9 | | | 9 | | |
| 10 | | | 10 | | | 10 | | |
| 11 | | | 11 | | | 11 | | |
| “是”的总数 | | | “是”的总数 | | | “是”的总数 | | |

| S 型 | | | E 型 | | | C 型 | | |
|--------|---|---|--------|---|---|--------|---|---|
| 题号 | 是 | 否 | 题号 | 是 | 否 | 题号 | 是 | 否 |
| 1 | | | 1 | | | 1 | | |
| 2 | | | 2 | | | 2 | | |
| 3 | | | 3 | | | 3 | | |
| 4 | | | 4 | | | 4 | | |
| 5 | | | 5 | | | 5 | | |
| 6 | | | 6 | | | 6 | | |
| 7 | | | 7 | | | 7 | | |
| 8 | | | 8 | | | 8 | | |
| 9 | | | 9 | | | 9 | | |
| 10 | | | 10 | | | 10 | | |
| 11 | | | 11 | | | 11 | | |
| “是”的总数 | | | “是”的总数 | | | “是”的总数 | | |

第 4 部分已完成，现在请继续做第 5 部分。

第 5 部分 你的能力类型简评

下面两张表是你在 6 个职业能力方面的自我评分表。你可以先与同龄人比较一下自己在每一方面的能力，然后经斟酌以后对自己的能力做一评价。评分时请在表中适当的数字上画圈，数字越大表示你的能力越强。但是请勿全部圈画同样的数字，因为人的每项能力不可能完全一样。

表 A

| 高中低 | R 型 | I 型 | A 型 | S 型 | E 型 | C 型 |
|-----|---------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|
| | 机械操作能力 | 科学研究能力 | 艺术创作能力 | 解释表达能力 | 商业洽谈能力 | 事物执行能力 |
| | 7 6 5 4 3 2 1 | 7 6 5 4 3 2 1 | 7 6 5 4 3 2 1 | 7 6 5 4 3 2 1 | 7 6 5 4 3 2 1 | 7 6 5 4 3 2 1 |

表 B

| 高 中 低 | R 型 | I 型 | A 型 | S 型 | E 型 | C 型 |
|-------------|---------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|
| | 机械操作能力 | 科学研究能力 | 艺术创作能力 | 解释表达能力 | 商业洽谈能力 | 事物执行能力 |
| | 7 6 5 4 3 2 1 | 7 6 5 4 3 2 1 | 7 6 5 4 3 2 1 | 7 6 5 4 3 2 1 | 7 6 5 4 3 2 1 | 7 6 5 4 3 2 1 |

第 5 部分已完成，现在请继续做第 6 部分。

第 6 部分 统计和确定你的职业倾向

请将第 2~5 部分的全部测验分数按前面已统计好的 6 种职业倾向的得分填入下表，并做纵向累加。

| 测验 | R 型 | I 型 | A 型 | S 型 | E 型 | C 型 |
|-----------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 第 2 部分 | | | | | | |
| 第 3 部分 | | | | | | |
| 第 4 部分 | | | | | | |
| 第 5 部分（A） | | | | | | |
| 第 5 部分（B） | | | | | | |
| 总分 | | | | | | |

请将上表中的 6 种职业倾向总分按大小顺序依次从左到右重新排列：

__型__型__型__型__型__型

最高分 ← 你的职业倾向得分 → 最低分

得分最高的职业类型意味着最适合你的职业。例如，假如你在 I 型上得分最高，说明你适合做自然科学方面的研究工作，如气象研究、生物学研究、天文学研究等，或科学杂志编辑，其余类推。

如果最适合你的工作和你在第 1 部分所写的理想工作之间不太一致，或者在各种类型的职业上你的能力和兴趣不相匹配，那么请你参照第 7 部分——你的职业价值观来做出最佳选择。例如，假如第 2 部分你在 I 型上得分最高，但第 3 部分你在 A 型上得分高，那么请参考你最看重的因素；假如你最看重能充分发挥自己的能力特长或工作环境舒适，那么 A 型工作最适合你；假如你最看重能从事自己感兴趣的工作或工作稳定有保障，那么 I 型工作最适合你；假如你最看重的是其他因素，那么请向 A 型职业方面的专家咨询，选择和你的职业价值观最接近的工作。

第 7 部分 你所看重的东西——职业价值观

这一部分测验列出了人们在选择工作时通常会考虑的十要素（见所附工作价值标准）。请你在其中选出对你最重要的两项因素，以及最不重要的两项因素，并将序号填入下边相应空格上。

最重要_____

最不重要_____

次重要_____

次不重要_____

附：工作价值标准。

1. 工资高福利好。
2. 工作环境（物质方面）舒适。
3. 人际关系良好。
4. 工作稳定有保障。

5. 能提供较好的受教育机会。
6. 有较高的社会地位。
7. 工作不太紧张、外部压力少。
8. 能充分发挥自己的能力特长。
9. 社会需要与社会贡献较大。
10. 能从事自己感兴趣的工作。

以上全部测验完毕。

现在，将你测验得分居第一位的职业类型找出来，对照下表，判断一下自己适合的职业类型。

职业索引——职业兴趣代号与其相应的职业对照表

| 类型 | 共同特征 | 典型职业 |
|------------|--|---|
| 社会型 (S) | 喜欢与人交往，不断结交新的朋友，善言谈，愿意教导别人。关心社会问题，渴望发挥自己的社会作用。寻求广泛的人际关系，比较看重社会义务和社会道德 | 喜欢要求与人打交道的工作，能够不断结交新的朋友，从事提供信息、启迪、帮助、培训开发或治疗等事务，并具备相应能力，如教育工作者（教师、教育行政人员），社会工作者（咨询人员、公关人员） |
| 企业型 (E) | 追求权力、权威和物质财富，具有领导才能。喜欢竞争、敢冒风险、有野心、抱负。为人务实，习惯以利益得失、权利、地位、金钱等来衡量做事的价值，做事有较强的目的性 | 喜欢要求具备经营、管理、说服、监督和领导才能，以实现机构、政治、社会及经济目标的工作，并具备相应的能力，如项目经理、销售人员、营销管理人员、政府官员、企业领导、法官、律师 |
| 常规型 (C) | 尊重权威和规章制度，喜欢按计划办事，细心、有条理，习惯接受他人的指挥和领导，自己不谋求领导职务。喜欢关注实际和细节情况，通常较为谨慎和保守，缺乏创造性，不喜欢冒险和竞争，富有自我牺牲精神 | 喜欢要求注意细节、精确度、有系统、有条理、有记录、归档、据特定要求或程序组织数据和文字信息的职业，并具备相应能力，如秘书、办公室人员、记事员、会计、行政助理、图书馆管理员、出纳员、打字员、投资分析员 |
| 艺术型 (A) | 有创造力，乐于创造新颖、与众不同的成果，渴望表现自己的个性，实现自身的价值。做事理想化，追求完美，不重实际。具有一定的艺术才能和个性，善于表达、怀旧，心态较为复杂 | 喜欢的工作要求具备艺术修养、创造力、表达能力和直觉，并将其用于语言、行为、声音、颜色和形式的审美、思索和感受，具备相应的能力，不善于事务性工作，如艺术方面（演员、导演、艺术设计、雕刻家、建筑师、摄影家、广告制作人），音乐方面（歌唱家、作曲家、乐队指挥），文学方面（小说家、诗人、剧作家） |
| 现实型 (R) | 愿意使用工具从事操作性工作，动手能力强，做事手脚灵活，动作协调。偏好于具体任务，不善言辞，做事保守，较为谦虚。缺乏社交能力，通常喜欢独立做事 | 喜欢使用工具、机器，需要基本操作技能的工作。对要求具备机械方面才能、体力或从事与物件、机器、工具、运动器材、植物、动物相关的职业有兴趣，并具备相应能力，如技术性职业（计算机硬件人员、摄影师、制图员、机械装配工），技能性职业（木匠、厨师、技工、修理工、农民、一般劳动） |
| 研究型 (I) | 思想家而非实干家，抽象思维能力强，求知欲强，肯动脑，善思考，不愿动手。喜欢独立的和富有创造性的工作。知识渊博，有学识才能，不善于领导他人。考虑问题理性，做事喜欢精确，喜欢逻辑分析和推理，不断探索未知的领域 | 喜欢智力的、抽象的、分析的、独立的定向任务，要求具备智力或分析才能，并将其用于观察、估测、衡量、形成理论、最终解决问题的工作，并具备相应的能力，如科学研究人员、教师、工程师、计算机编程人员、医生、系统分析员 |

霍兰德用六边形表示 6 种兴趣类型之间的关系，掌握六边形模型是理解其理论工具和分类系统所不可缺少的。每一种类型与其他类型之间存在不同程度的关系，大体可描述为以下三类。

（1）相邻关系，如 RI、IR、IA、AI、AS、SA、SE、ES、EC、CE、RC、CR。属于这种关系的两种类型的个体之间共同点较多，现实型 R、研究型 I 的人就都不太偏好人际交往，这两种职业环境中也都较少机会与人接触。

（2）相隔关系，如 RA、RE、IC、IS、AR、AE、SI、SC、EA、ER、CI、CS，属于这种关系的两种类型个体之间的共同点较相邻关系少。

（3）相对关系，在六边形上处于对角位置的类型之间即为相对关系，如 RS、IE、AC、SR、EI、CA。相对关系的人格类型共同点少，因此，一个人同时对处于相对关系的两种职业环境都兴趣很浓的情况较为少见。

如下图所示，六边形的 6 个角分别代表霍兰德所提出的 6 种类型。6 种类型之间具有内在的联系，它们按照彼此的相似性程度定位。相邻两个维度之间在各种特征上最接近，相关程度最高；距离越远，

两个维度之间的差异越大,相关程度越低。因而,每种类型与其他5种类型之间存在着3种相关关系,我们分别用高、中、低来表示。

可以依据这个六边形模型来理解人与职业的不同匹配方式。

最为理想的职业选择就是个体选择与其个性类型相一致的的职业环境,如研究型的人在研究型环境中学习和工作,这称为“人职协调”,因为在这种环境中工作,个人最可能充分发挥自己的才能并具有较高的工作满意度。

如果个体选择与其个性类型相近的职业环境,如现实型的人在研究型或常规型环境中工作,由于两种类型之间有较高的相关关系,则个人经过努力和调整也能适应职业环境,这属于“人职次协调”。

最坏的职业选择是个人在与其个性类型相斥的职业环境里工作。在此情况下,个人很难适应职业也不太可能从工作中得到乐趣,这称为“人职不协调”。例如,研究型的人在企业型环境中工作。

总之,个性类型与职业类型的相关程度越高,个体的职业适应性越好;相关程度越低,个体的职业适应性就越差。因而,六边形模型的提出有助于人们更好地理解和进行职业选择。

下面介绍与你3个代号的职业兴趣类型一致的职业表,对照的方法如下:首先根据你的职业兴趣代号,在下表中找出相应的职业,如你的职业兴趣代号是RIA,那么牙科技术人员、陶工等是适合你兴趣的职业。然后寻找与你职业兴趣代号相近的职业,如你的职业兴趣代号是RIA,那么,其他由这3个字母组合成的编号(如IRA、IAR、ARI等)对应的职业,也较适合你的兴趣。

RIA: 牙科技术员、陶工、建筑设计员、模型工、细木工、制作链条人员。

RIS: 厨师、林务员、跳水员、潜水员、染色员、电器修理、眼镜制作、电工、纺织机器装配工、服务员、装玻璃工人、发电厂工人、焊接工。

RIE: 建筑和桥梁工程、环境工程、航空工程、公路工程、电力工程、信号工程、电话工程、一般机械工程、自动工程、矿业工程、海洋工程、交通工程技术人员、制图员、家政经济人员、计量员、农民、农场工人、农业机器操作、清洁工、无线电修理、汽车修理、手表修理、管子工、线路装配工、工具仓库管理员。

RIC: 船上工作人员、接待员、杂志保管员、牙医助手、制帽工、磨坊工、石匠、机器制造、机车(火车头)制造、农业机器装配、汽车装配工、缝纫机装配工、钟表装配和检验、电动器具装配、鞋匠、锁匠、货物检验员、电梯机修工、托儿所所长、钢琴调音员、装配工、印刷工、建筑钢铁工人、卡车司机。

RAI: 手工雕刻、玻璃雕刻、制作模型人员、家具木工、制作皮革品、手工绣花、手工钩针编织、排字工人、印刷工人、图画雕刻、装订工。

RSE: 消防员、交通巡警、警察、门卫、理发师、房间清洁工、屠夫、锻工、开凿工人、管道安装工、出租汽车驾驶员、货物搬运工、送报员、勘探员、娱乐场所的服务员、装卸机操作工、灭害虫者、电梯操作工、厨房助手。

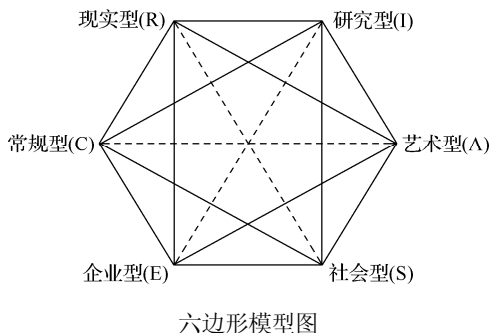
RSI: 纺织工、编织工、农业学校教师、某些职业课程教师(如艺术、商业、技术、工艺课程)、雨衣上胶工。

REC: 抄水表员、保姆、实验室动物饲养员、动物管理员。

REI: 轮船船长、航海领航员、大副、试管实验员。

RES: 旅馆服务员、家畜饲养员、渔民、渔网修补工、水手长、收割机操作工、搬运行李工人、公园服务员、救生员、登山导游、火车工程技术人员、建筑工人、铺轨工人。

RCI: 测量员、勘测员、仪表操作者、农业工程技术、化学工程技师、民用工程技师、石油工程技师、资料室管理员、探矿工、煅烧工、烧窑工、矿工、保养工、磨床工、取样工、样品检验员、纺纱工、



炮手、漂洗工、电焊工、锯木工、刨床工、制帽工、手工缝纫工、油漆工、染色工、按摩工、木匠、农民建筑工人、电影放映员、勘测员助手。

RCS: 公共汽车驾驶员、一等水手、游泳池服务员、裁缝、建筑工人、石匠、烟囱修建工、混凝土工、电话修理工、爆炸手、邮递员、矿工、裱糊工人、纺纱工。

RCE: 打井工、吊车驾驶员、农场工人、邮件分类员、铲车司机、拖拉机司机。

IAS: 普通经济学家、农场经济学家、财政经济学家、国际贸易经济学家、实验心理学家、工程心理学家、心理学家、哲学家、内科医生、数学家。

IAR: 人类学家、天文学家、化学家、物理学家、医学病理学家、动物标本剥制者、化石修复者、艺术品管理员。

ISE: 营养学家、饮食顾问、火灾检查员、邮政服务检查员。

ISC: 侦察员、电视播音室修理员、电视修理服务员、验尸室人员、编目员、医学实验室技师、调查研究者。

ISR: 水生生物学者、昆虫学者、微生物学家、配镜师、矫正视力者、细菌学家、牙科医生、骨科医生。

ISA: 实验心理学家、普通心理学家、发展心理学家、教育心理学家、社会心理学家、临床心理学家、目录学家、皮肤病学家、精神病学家、妇产科医生、眼科医生、五官科医生、医学实验室技术专家、民航医务人员、护士。

IES: 细菌学家、生理学家、化学专家、地质专家、地理物理学专家、纺织技术专家、医院药剂师、工业药剂师、药房营业员。

IEC: 档案保管员、保险统计员。

ICR: 质量检验技术员、地质学技师、工程师、法官、图书馆技术辅导员、计算机操作员、医院听诊员、家禽检查员。

IRA: 地理学家、地质学家、水文学家、矿物学家、古生物学家、石油学家、地震学家、声学物理学家、原子和分子物理学家、电学和磁学物理学家、气象学家、设计审核员、人口统计学家、数学统计学家、外科医生、城市规划家、气象员。

IRS: 流体物理学家、物理海洋学家、等离子体物理学家、农业科学家、动物学家、食品科学家、园艺学家、植物学家、细菌学家、解剖学家、动物病理学家、作物病理学家、药物学家、生物化学家、生物物理学家、细胞生物学家、临床化学家、遗传学家、分子生物学家、质量控制工程师、地理学家、兽医、放射治疗技师。

IRE: 化验员、化学工程师、纺织工程师、食品技师、渔业技术专家、材料和测试工程师、电气工程师、土木工程师、航空工程师、行政官员、冶金专家、原子核工程师、陶瓷工程师、地质工程师、电力工程师、口腔科医生、牙科医生。

IRC: 飞机领航员、飞行员、物理实验室技师、文献检查员、农业技术专家、动植物技术专家、生物技师、油管检查员、工商业规划者、矿藏安全检查员、纺织品检验员、照相机修理者、工程技术人员、编计算机程序者、工具设计者、仪器维修工。

CRI: 簿记员、会计、计时员、铸造机操作工、打字员、按键操作工、复印机操作工。

CRS: 仓库保管员、档案管理员、缝纫工、讲述员、收款人。

CRE: 标价员、实验室工作者、广告管理员、自动打字机操作员、电动机装配工、缝纫机操作工。

CIS: 记账员、顾客服务员、报刊发行员、土地测量员、保险公司职员、会计师、估价员、邮政检查员、外贸检查员。

CIE: 打字员、统计员、支票记录员、订货员、校对员、办公室工作人员。

CIR: 校对员、工程职员、海底电报员、检修计划员、发报员。

CSE: 接待员、通信员、电话接线员、卖票员、旅馆服务员、私人职员、商学教师、旅游办事员。

CSR: 运货代理商、铁路职员、交通检查员、办公室通信员、簿记员、出纳员、银行财务职员。

CSA: 秘书、图书管理员、办公室办事员。

CER: 邮递员、数据处理员、航空邮件检查员。

CEI: 推销员、经济分析家。

CES: 银行会计、记账员、法人秘书、速记员、法院报告人。

ECI: 银行行长、审记员、信用管理员、地产管理员、商业管理员。

ECS: 信用办事员、保险人员、各类进货员、海关服务经理、售货员、购买员、会计。

ERI: 建筑物管理员、工业工程师、农场管理员、护士长、农业经营管理人员。

ERS: 仓库管理员、房屋管理员、货栈监督管理员。

ERC: 邮政局长、渔船船长、机械操作领班、木工领班、瓦工领班、驾驶员领班。

EIR: 科学、技术和有关周期出版物的管理员。

EIC: 专利代理人、鉴定人、运输服务检查员、安全检查员、废品收购人员。

EIS: 警官、侦察员、交通检验员、安全咨询员、合同管理者、商人。

EAS: 法官、律师、公证人。

FAR: 展览室管理员、舞台管理员、播音员、驯兽员。

ESC: 理发师、裁判员、政府行政管理员、财政管理员、工程管理员、职业病防治、售货员、商业经理、办公室主任、人事负责人、调度员。

ESR: 家具售货员、书店售货员、公共汽车的驾驶员、日用品售货员、护士长、自然科学和工程的行政领导。

ESI: 博物馆管理员、图书馆管理员、古迹管理员、饮食业经理、地区安全服务管理员、技术服务咨询者、超级市场管理员、零售商品店店员、批发商、出租汽车服务站调度。

ESA: 博物馆馆长、报刊管理员、音乐器材售货员、广告商、售画营业员、导游、(轮船或班机上的)事务长、飞机上的服务员、船员、法官、律师。

ASE: 戏剧导演、舞蹈教师、广告撰稿人、报刊专栏作者、记者、演员、英语翻译。

ASI: 音乐教师、乐器教师、美术教师、管弦乐指挥、合唱队指挥、歌星、演奏家、哲学家、作家、广告经理、时装模特。

AER: 新闻摄影师、电视摄像师、艺术指导、录音指导、丑角演员、魔术师、木偶戏演员、骑士、跳水员。

AEI: 音乐指挥、舞台指导、电影导演。

AES: 流行歌手、舞蹈演员、电影导演、广播节目主持人、舞蹈教师、口技表演者、喜剧演员、模特。

AIS: 画家、剧作家、编辑、评论家、时装艺术大师、新闻摄影师、演员、文学作者。

AIE: 花匠、皮衣设计师、工业产品设计师、剪影艺术家、复制雕刻品大师。

AIR: 建筑师、画家、摄影师、绘图员、环境美化工、雕刻家、包装设计师、陶器设计师、绣花工、漫画工。

SEC: 社会活动家、退伍军人服务官员、工商会事务代表、教育咨询者、宿舍管理员、旅馆经理、饮食服务管理员。

SER: 体育教练、游泳指导。

SEI: 大学校长、学院院长、医院行政管理员、历史学家、家政经济学家、职业学校教师、资料员。

SEA: 娱乐活动管理员、国外服务办事员、社会事务助理、一般咨询者、宗教教育工作者。

SCE: 部长助理、福利机构职员、生产协调人、环境卫生管理人员、戏院经理、餐馆经理、售票员。

SRI: 外科医师助手、医院服务员。

SRE: 体育教师、职业病治疗者、体育教练、专业运动员、房管员、儿童家庭教师、警察、引座员、传达员、保姆。

SRC: 护理员、护理助理、医院勤杂工、理发师、学校儿童服务人员。

SIA: 社会学家, 心理咨询者, 学校心理学家, 政治科学家, 大学或学院的系主任, 大学或学院的教育学教师, 大学农业教师, 大学工程和建筑课程的教师, 大学法律教师, 大学数学、医学、物理、社会科学和生命科学的教师, 研究生助教, 成人教育教师。

SIE: 营养学家、饮食学家、海关检查员、安全检查员、税务稽查员、校长。

SIC: 描图员、兽医助手、诊所助理、体检检查员、监督缓刑犯的工作者、娱乐指导者、咨询人员、社会科学教师。

SIR: 理疗员、救护队工作人员、手足病医生、职业病治疗助手。

SAC: 理发师、指甲修剪师、包装艺术家、美容师、整容专家、发式设计师。

SAE: 听觉病治疗者、演讲矫正者。

SAE: 图书馆管理员、小学教师、幼儿园教师、学前教师、中学教师、师范学院教师、盲人教师、智力障碍人的教师、聋哑人的教师、学校护士、牙科助理、飞行指导员。

三、处事能力测试

处事能力是一个人在待人接物、人际交往、沟通交流等方面的综合能力, 往往与个人的人际关系、职业发展等密切相关, 并直接影响到心理健康及家庭幸福。它与个人的价值观、生活经历、知识水平有一定的联系。在日常生活和工作中, 一个人若能说话得体, 交往有度, 待人有礼, 处事得当, 必然会有一个良好的人际关系。相对而言, 这样的人更容易获得成功和幸福。而处事能力不是很好的人, 不仅在事业上很难顺利发展, 在家庭关系、朋友交往上也很难如意, 严重者还会出现抑郁、焦虑、愤怒等消极情绪, 进而影响健康。以下的测试有助于了解自己的处事能力。

(一) 测试要求

下面每一个问题设计了一种具体的社会生活情景, 并且列出了四个备选方案。请你设身处地地考虑一下, 如果你面临这种情境, 你的表现将与哪一个方案更符合, 请把它前面的字母代号圈出来。注意, 要用事实判断, 不要用价值判断。

(二) 测试题

1. 在聚餐会上, 如果你与多数同桌的人素不相识, 你怎么办?
 - A. 显得心神不定, 左顾右盼
 - B. 静听别人的谈话
 - C. 只与相识的人高谈阔论
 - D. 神态自如地参与大家的谈论
2. 觉得自己与协同工作的人在性格和想法方面合不来, 你怎么办?
 - A. 委曲求全, 尽量凑合下去
 - B. 故意找事由, 与他吵架, 迫使领导解决
 - C. 向领导汇报他的短处, 要求领导调离他
 - D. 尽量谅解, 实在不行, 向领导如实说明, 等候机会解决
3. 在公共汽车上, 你无意中踩了别人一脚, 对方不停地骂你, 你怎么办?
 - A. 只当没听见, 任他去骂
 - B. 与他互骂, 不惜大吵架
 - C. 推说别人挤了自己才踩到他的, 不应该怪罪自己
 - D. 请他原谅, 同时提醒他骂人是不文明的
4. 在影剧院看电影时, 你的邻座旁若无人地讲话, 使你感到讨厌, 你怎么办?
 - A. 希望别人能出面向他们提意见或他们自己停止

- B. 严厉地指责他们
 - C. 叫服务员来制止他们
 - D. 有礼貌地请他们别讲话
5. 你辛苦地干完工作，自以为干得很不错，不料领导很不满意，你怎么办？
- A. 不作声地听领导埋怨，但心中十分委屈
 - B. 拂袖而去，认为自己不应受埋怨
 - C. 解释说因客观条件限制，自己无法做得更好
 - D. 注意自己做得不够的地方，以便今后改正
6. 你买了一架崭新的照相机，自己还未用过，但有朋友向你借，你怎么办？
- A. 给他，但是满腹牢骚
 - B. 脸色很难看，使得朋友不得不改口
 - C. 骗他说已经借给别人了
 - D. 告诉他自己要试拍一下，检查了照相机的性能后再借给他
7. 当你正埋头干一件急事时，一位朋友上门来找你倾诉苦恼，你怎么办？
- A. 放下手中工作，耐心倾听
 - B. 很不耐烦，流露出不想听的神态
 - C. 似听非听，脑子里还在想自己的事情
 - D. 向他解释，同他另约时间
8. 在你知道了别人的一些隐私之后，你怎么办？
- A. 觉得好奇，但绝不去传给其他人听
 - B. 忍不住，会很快告诉其他人
 - C. 当其他人谈起的时候，也会附和着一起谈
 - D. 根本没有想要让其他人也都知道
9. 星期天，你忙了一整天，把房间全部打扫干净，你的爱人下班回家后，却指责你没及时烧晚饭，你怎么办？
- A. 心里很气，但仍勉强地去烧饭
 - B. 发脾气，骂爱人自私，要爱人自己去烧饭
 - C. 气得晚上不吃饭
 - D. 向爱人解释，然后邀请爱人一起出去吃饭
10. 当你搬到一个新的住处，周围邻居都不认识，显得较冷淡，你怎么办？
- A. 尽量避免与邻居交往
 - B. 故意显出自己是很强硬的，让人家有种敬畏感
 - C. 视邻居以后对自己的态度再行事
 - D. 主动与邻居打招呼，表现出友好的姿态
11. 如果有人经常要麻烦你做一些事，你却很忙，你怎么办？
- A. 尽量避开他
 - B. 告诉他很忙，不要再来麻烦了
 - C. 敷衍他
 - D. 尽自己能力帮助，有困难时则向他说明情况
12. 一位朋友向你借了几元钱，但后来没还，好像不记得这回事了，你怎么办？
- A. 今后再也不借钱给他
 - B. 提醒他曾借过钱
 - C. 向他借同等数额的钱，作为抵消

D. 就当没这回事

13. 在餐馆你买了一份饭菜, 但发现味道太咸, 你怎么办?

A. 向同桌人发牢骚

B. 粗鲁地责骂厨师无能

C. 默默地吃下去

D. 平静地问服务员, 能否变淡些, 如不能, 则吃不下去

14. 一位热情的售货员为了使你买到满意东西, 向你介绍了这些东西, 但你都不满意, 你怎么办?

A. 买一件你并不想买的东西

B. 说这些商品质量不好, 是卖不掉的商品

C. 向他道歉, 说是朋友托买的东西, 一定要朋友满意的才能买

D. 说一声谢谢, 然后离去

(三) 统计方法

统计你所圈各个字母的次数, 找出自己选择次数最多的字母代号。

(四) 测试结果

如果你选择答案 A 的次数最多, 说明你的处世态度过于消极, 凡事与世无争, 实际上心中并不一定服气, 对任何有争论性的事, 你都不愿意表态, 希望他人做决定或承担责任。但人们了解你的时候, 也许会同情你, 但以后又会产生反感。

如果你选择答案 B 的次数最多, 说明你的处世能力较差, 不善于待人接物, 往往属于好斗型, 遇到不顺心的事容易暴跳如雷, 甚至粗鲁地骂人。表面看来, 你颇能占上风, 其实得不到他人对你的尊重, 结果是使人们憎恶你或害怕和疏远你。

如果你选择答案 C 的次数最多, 说明你具有一定的处事所需要的克制力, 能把怨气或不满情绪隐藏起来, 比前面两种人更善于处理人与人之间的关系, 只是有时为人不够真诚坦率, 结果是使人们感到你有时表现得比较虚伪或不能完全理解你。

如果你选择答案 D 的次数最多, 说明你有积极而理智的处事态度, 遇事表现出较强的克制能力。尊重他人, 对人诚恳坦率。不喜欢虚假和装模作样。结果是人们尊重你, 愿意和你交往, 建立友情关系。

四、自信度测试

(一) 测试要求

下面的测试题是由英国著名心理学家艾森克威尔逊在经过大量的实验后总结出来的自信度测试题, 可以让你了解自己的信心如何。请在所列的被选答案中, 选择出最符合你自己的一项, 并根据评分结果进行自我分析。

(二) 测试题

1. 如果不赞成你朋友的举动, 你会找出理由来反对吗?

A. 找出绝妙的理由反对

3

B. 不找理由而听之任之

1

C. 虽然反对, 但没有强有力的证据

2

D. 一定要反对, 不管对方的举动如何

4

2. 你总是不顾他人的反对而坚持自己的意见吗?

A. 以为自己总是对的, 拒绝他人的意见

4

B. 如果别人有道理, 可以放弃自己的主张

3

- C. 只要有人反对, 立即放弃自己的主张 1
3. 如果有人插队, 你会制止吗?
- A. 不会, 随他去 1
- B. 会, 义正词严地制止 4
- C. 如果别人制止, 自己也可能出来制止, 但自己不会是第一个 3
4. 因为办公室的同事吸烟而感到不快, 你会请他不要吸了吗?
- A. 会, 而且还要给他讲吸烟的害处 4
- B. 不会, 自己忍受 1
- C. 不会, 但自己会到别处去 2
- D. 不会, 但会以其他言行表示出自己的不满, 如在大冬天开窗户通风等 3
5. 在争辩中你是否据理力争, 从不肯让步?
- A. 从不让步, 无条件的 4
- B. 让步, 无条件的 1
- C. 如果对方有理, 让步 3
6. 是否认为应该为自己的权利而进行斗争, 否则你会失去所有的权利?
- A. 会斗争, 并且带领其他人一同斗争 4
- B. 不斗争, 因为从不会有希望获胜 1
- C. 如果有人领导, 会参与斗争 3
7. 在电视上看到一种新产品的广告, 你会不会购买这种新产品?
- A. 立即购买 1
- B. 广告是骗人的, 不去买 4
- C. 只有免费试用后才决定买不买 3
- D. 等家里同类产品用完后再去买来试用 2
8. 在大会上用自己的语言表达你的见解和主张时, 总是用十分自信的口气吗?
- A. 总是 4
- B. 从来没有, 而是词不达意, 结结巴巴 1
- C. 视听众的反应而定, 如果听众反应积极, 会很自信, 否则会很慌乱 2
9. 在一次班会上, 老师要求每个人进行自我评价, 你对自己的评价是哪一种?
- A. 我相信自己是最好的, 对自己非常满意 4
- B. 我已尽了最大的努力, 对自己很满意 3
- C. 我尽了那么大努力, 还只是刚合格 2
- D. 我不如别人 1
10. 如何度过周末或节假日?
- A. 主动约朋友一起出去玩 4
- B. 一个人待在家里 1
- C. 如果不忙, 可以接受朋友的约会 2
11. 碰到一件很麻烦的事情, 会不会坚持将它做完?
- A. 无论如何也要做完, 不惜任何代价 4
- B. 尽了最大努力, 即使没有做完也可以放弃 2
- C. 稍遇到麻烦就放弃 1
12. 在朋友聚会时, 有人送烟给你, 而你平时不抽烟, 那么你会不会接受?
- A. 坚持不抽 4
- B. 不好回绝, 只好抽了 1

- C. 视场合而定 2
13. 有一天发高烧, 做了一些可怕的噩梦, 醒来后你会怎么样?
- A. 以为自己一定会死, 害怕得哭起来 1
- B. 不过是梦, 退烧后就没事了 4
- C. 一会儿担心, 一会儿不担心 2
14. 别人在背后给你造谣, 引起周围人对你的误解, 你知道此事后会怎么样?
- A. 不理睬, 仍干自己的事 1
- B. 找造谣者算账 3
- C. 向别人解释 2
- D. 反攻造谣者 4
15. 是否屈服于权势?
- A. 不会 4
- B. 会 1
16. 是否经常对自己的道德行为规范提出怀疑?
- A. 从来不会 4
- B. 经常会 1
- C. 有时会 2
17. 在剧场中, 有一对青年男女在低声交谈而影响了你的欣赏, 你会怎么做?
- A. 换位置 1
- B. 打断他们的谈话 4
- C. 请剧场管理员来制止他们 3
18. 与别人一起玩儿或工作时, 通常都是由你拿主意或是做决定吗?
- A. 通常都是自己做主 4
- B. 自己总是听他人的 1
- C. 有时自己做主, 有时听他人的 2
19. 在餐厅就餐, 但餐厅的服务不周, 你是宁愿凑合, 还是提出来?
- A. 凑合 1
- B. 提出意见 4
- C. 别人提, 自己表示赞同 2
20. 愿意在幕后操纵, 还是喜欢抛头露面?
- A. 幕后操纵 2
- B. 抛头露面 4
21. 当事情出了差错时, 你总是责备他人吗?
- A. 总是责备他人 4
- B. 总是责备自己 1
- C. 分清责任 2
22. 参加面试时, 你对自己的外表感觉如何?
- A. 很满意 4
- B. 总觉得不得体 1
- C. 如果面试官总盯着你, 你会感觉自己的穿着打扮可能不合适 2
23. 有人赞赏你穿了一件很漂亮的衣服时, 会怎么回答对方?
- A. 谢谢 4
- B. 哪里, 凑合而已 2

- | | |
|-----------------------------------|---|
| C. 难看死了 | 1 |
| 24. 你的上司犯了错误, 你会纠正他吗? | |
| A. 向他暗示, 不明着纠正 | 3 |
| B. 立即纠正 | 4 |
| C. 不纠正 | 1 |
| 25. 和上级领导谈话时, 你的眼睛会看他吗? | |
| A. 不会, 而是左顾右盼 | 1 |
| B. 看, 表情自然, 语言得体 | 4 |
| C. 看完后立即低下头 | 2 |
| 26. 你的高中同学当了一个公司的经理, 你会有什么反应? | |
| A. 为他的成功高兴 | 3 |
| B. 为自己没有他成功而生气 | 2 |
| C. 认为朋友只不过运气好 | 1 |
| D. 激励自己向前 | 4 |
| 27. 如果认为自己是正确的, 那么是否一定要争个明白? | |
| A. 是, 会继续坚持自己的观点 | 4 |
| B. 争明白即可 | 2 |
| C. 只要自己知道就行了, 不与他人争论 | 1 |
| 28. 别人在背后议论你时, 你会怎么办? | |
| A. 打听他们说什么 | 1 |
| B. 任他们说去 | 2 |
| C. “不管三七二十一”, 和他们争吵一番 | 4 |
| 29. 你是否宁愿受人摆布, 听命于人, 也不愿意向别人发号施令? | |
| A. 听人摆布 | 1 |
| B. 发号施令 | 4 |
| 30. 听讲座时, 你一般坐在哪个地方? | |
| A. 最前排, 并与主持人交谈 | 4 |
| B. 中间靠前 | 3 |
| C. 最后面 | 1 |
| D. 中间靠右 | 2 |

(三) 统计方法

请将 30 道题选项后面对应的分数相加得总分。

(四) 测试结果

110~120 分, 高度自信。你有很强的个性和独立性, 喜欢支配别人, 坚决维护自己的权利, 有时甚至会盛气凌人、刚愎自用, 听不进他人的劝告。当然, 你也有很强的上进心, 会坚持努力, 迈向成功。

建议: 你应适当反省自己, 不要拒绝任何人的意见和建议, 否则你会受到意想不到的挫折。

90~109 分, 比较自信。你对自己拥有很大的信心, 有明确目标, 能够听从别人的建议和劝告, 理性较强, 因而比较容易完成工作上的任务, 而且对自己比较满意。

60~89 分, 相对自信。你对自己有一定的自信心, 但是缺乏主见, 坚韧性和毅力不够, 容易气馁。

60 分以下, 不自信(自卑倾向)。自信心很差, 对自己的满意度很低。在人际交往中, 很少采取主动行为, 而且很容易受他人的控制和影响。在生活 and 工作中, 也没有明确的目标, 得过且过。

建议：你应该立即改变自己，需要找心理医生咨询并进行信心的培养，多与朋友、亲人谈心，平时做些比较容易获得成功的事情，以增强你的成就感和自信心。

五、职业道德测试

（一）职业道德知识部分（共 48 题）

1. 测试要求

每题有 4 个选项，其中每题有一个或多个答案正确，请按照题意选择确定正确答案，错选、少选、多选，则该题不能得分。

2. 测试题

（1）爱岗敬业的具体要求是（ ）。

- A. 树立职业理想 B. 强化职业责任 C. 提高职业技能 D. 抓住就业机遇

（2）坚持办事公道，必须做到（ ）。

- A. 坚持真理 B. 自我牺牲 C. 舍己为人 D. 光明磊落

（3）在企业生产经营活动中，员工之间团结互助的要求包括（ ）。

- A. 讲究合作，避免竞争 B. 平等交流，平等对话
C. 既合作，又竞争，竞争与合作相统一 D. 互相学习，共同提高

（4）关于诚实守信的说法，你认为正确的是（ ）。

- A. 诚实守信是市场经济法则 B. 诚实守信是企业的无形资产
C. 诚实守信是为人之本 D. 奉行诚实守信的原则在市场经济中必定难以立足

（5）创新对企事业和个人发展的作用表现在（ ）。

- A. 是企事业持续、健康发展的巨大动力 B. 是企事业竞争取胜的重要手段
C. 是个人事业获得成功的关键因素 D. 是个人提高自身职业道德水平的重要条件

（6）职业纪律具有的特点是（ ）。

- A. 明确的规定性 B. 一定的强制性 C. 一定的弹性 D. 一定的自我约束性

（7）无论你从事的工作有多么特殊，它总是离不开一定的（ ）的约束。

- A. 岗位责任 B. 家庭美德 C. 规章制度 D. 职业道德

（8）关于勤俭节约的正确说法是（ ）。

- A. 消费可以拉动需求，促进经济发展，因此提倡节俭是不合时宜的
B. 勤俭节约是物质匮乏时代的产物，不符合现代企业精神
C. 勤劳可以提高效率，节俭可以降低成本
D. 勤俭节约有利于可持续发展

（9）下列说法中，符合“语言规范”具体要求的是（ ）。

- A. 多说俏皮话 B. 用尊称，不用忌语
C. 语速要快，节省客人时间 D. 不乱幽默，以免客人误解

（10）职业道德主要通过（ ）的关系，增强企业的凝聚力。

- A. 协调企业职工间 B. 调节领导与职工
C. 协调职工与企业 D. 调节企业与市场

（11）强化职业责任是（ ）职业道德规范的具体要求。

- A. 团结协作 B. 诚实守信 C. 勤俭节约 D. 爱岗敬业

（12）党的十六大报告指出，认真贯彻公民道德建设实施纲要，弘扬爱国主义精神，以为人民服务为核心，以集体主义为原则，以（ ）为重点。

- A. 无私奉献 B. 爱岗敬业 C. 诚实守信 D. 遵纪守法

- (13) 下面关于以德治国与依法治国的关系的说法中正确是()。
- A. 依法治国比以德治国更为重要 B. 以德治国比依法治国更为重要
C. 德治是目的, 法治是手段 D. 以德治国与依法治国是相辅相成, 相互促进的
- (14) 办事公道是指职业人员在从事职业活动时要做到()。
- A. 原则至上, 不徇私情, 举贤任能, 不避亲疏
B. 奉献社会, 襟怀坦荡, 待人热情, 勤俭持家
C. 支持真理, 公私分明, 公平公正, 光明磊落
D. 牺牲自我, 助人为乐, 邻里和睦, 正大光明
- (15) 关于勤俭节约的说法, 你认为正确的是()。
- A. 阻碍消费, 因而会阻碍市场经济的发展 B. 市场经济需要勤劳, 但不需要节俭
C. 节俭是促进经济发展的动力 D. 节俭有利于节省资源, 但与提高生产力无关
- (16) 以下关于诚实守信的认识和判断中, 正确的选项是()。
- A. 诚实守信与经济发展相矛盾 B. 诚实守信是市场经济应有的法则
C. 是否诚实守信要视具体对象而定 D. 诚实守信应以追求利益最大化为准则
- (17) 要做到遵纪守法, 对每个职工来说, 必须做到()。
- A. 有法可依 B. 反对“管”、“卡”、“压”
C. 反对自由主义 D. 努力学法, 知法、守法、用法
- (18) 下列关于创新的论述, 正确的是()。
- A. 创新与继承根本对立 B. 创新就是独立自主
C. 创新是民族进步的灵魂 D. 创新不需要引进国外新技术
- (19) 创新对企事业和个人发展的作用表现在()。
- A. 对个人发展无关紧要 B. 是企事业持续、健康发展的巨大动力
C. 是企事业竞争取胜的重要手段 D. 是个人事业获得成功的关键因素
- (20) 下面关于“文明礼貌”的说法正确的是()。
- A. 是职业道德的重要规范 B. 是商业、服务业职工必须遵循的道德规范与其他职业没有关系
C. 是企业形象的重要内容 D. 只在自己的工作岗位上讲, 其他场合不用讲
- (21) 职工个体形象和企业整体形象的关系是()。
- A. 企业的整体形象是由职工的个体形象组成的 B. 个体形象是整体形象的一部分
C. 职工个体形象与企业整体形象没有关系 D. 没有个体形象就没有整体形象
E. 整体形象要靠个体形象来维护
- (22) 市场经济是()。
- A. 高度发达的商品经济 B. 信用经济
C. 计划经济的重要组成部分 D. 法制经济
- (23) 下列关于爱岗敬业的说法中, 你认为正确的是()。
- A. 市场经济鼓励人才流动, 再提倡爱岗敬业已不合时宜
B. 即便在市场经济时代, 也要提倡“干一行, 爱一行, 专一行”
C. 要做到爱岗敬业就应一辈子在岗位上无私奉献
D. 在现实中, 我们不得不承认“爱岗敬业”的观念阻碍了人们的就业自由
- (24) 在日常商业交往中, 举止得体的具体要求包括()。
- A. 感情热烈 B. 表情从容 C. 行为适度 D. 表情肃穆
- (25) 《公民道德建设实施纲要》提出, 要充分发挥社会主义市场经济机制的积极作用, 人们必须增强()。
- A. 个人意识、协作意识、效率意识、物质利益观念、改革开放意识

- B. 个人意识、竞争意识、公平意识、民主法制意识、开拓创新精神
C. 自立意识、竞争意识、效率意识、民主法制意识、开拓创新精神
D. 自立意识、协作意识、公平意识、物质利益观念、改革开放意识
- (26) 关于办事公道的说法,你认为不正确的是()。
- A. 办事公道就是要按照一个标准办事,各打五十大板
B. 办事公道不可能有明确的标准,只能因人而异
C. 一般工作人员接待顾客时不以貌取人,也属办事公道
D. 任何人在处理涉及他朋友的问题时,都不可能真正做到办事公道
- (27) 在下列选项中,不符合平等尊重要求的是()。
- A. 根据员工工龄分配工作
B. 根据服务对象的性别给予不同的服务
C. 师徒之间要平等尊重
D. 取消员工之间的一切差别
- (28) 在职业活动中,要做到公正公平就必须()。
- A. 按原则办事
B. 不徇私情
C. 坚持按劳分配
D. 不惧权势,不计个人得失
- (29) 关于爱岗敬业的说法中,你认为正确的是()。
- A. 爱岗敬业是现代企业精神
B. 现代社会提倡人才流动,爱岗敬业正逐步丧失它的价值
C. 爱岗敬业要树立终生学习观念
D. 发扬螺丝钉精神是爱岗敬业的重要表现
- (30) 以下情况属不诚实劳动的是()。
- A. 出工不出力
B. 炒股票
C. 制造假冒伪劣产品
D. 盗版
- (31) 维护企业信誉必须做到()。
- A. 树立产品质量意识
B. 重视服务质量,树立服务意识
C. 保守企业一切秘密
D. 妥善处理顾客对企业的投诉
- (32) 下列没有违反诚实守信的要求的是()。
- A. 保守企业秘密
B. 派人打进竞争对手内部,增强竞争优势
C. 根据服务对象来决定是否遵守承诺
D. 凡有利于企业利益的行为
- (33) 职业道德的价值在于()。
- A. 有利于企业提高产品和服务的质量
B. 可以降低成本、提高劳动生产率和经济效益
C. 有利于协调职工之间及职工与领导之间的关系
D. 有利于企业树立良好形象,创造著名品牌
- (34) 现实生活中,一些人不断地从一家公司“跳槽”到另一家公司。虽然这种现象在一定意义上有利于人才的流动,但它同时也说明这些从业人员缺乏()。
- A. 工作技能
B. 强烈的职业责任感
C. 光明磊落的态度
D. 坚持真理的品质
- (35) 以下说法正确的是()。
- A. 办事公道是对厂长、经理职业道德要求,与普通工人关系不大
B. 诚实守信是每一个劳动者都应具有的品质
C. 诚实守信可以带来经济效益
D. 在激烈的市场竞争中,信守承诺者往往失败
- (36) 老陈是企业的老职工,始终坚持节俭办事的原则。有些年轻人看不惯他这样做,认为他的做法与市场经济原则不符。在你看来,节俭的重要价值在于()。
- A. 节俭是安邦定国的法宝
B. 节俭是诚实守信的基础
C. 节俭是持家之本
D. 节俭是维持人类生存的必需

(37) 某商场有一顾客在买东西时, 态度非常蛮横, 语言也不文明, 并提出了许多不合理的要求, 你认为营业员正确的处理方法是 ()。

- A. 坚持耐心细致地向顾客解释, 并最大限度地满足顾客要求
- B. 立即向领导汇报
- C. 对顾客进行适当的批评教育
- D. 不再理睬顾客

(38) 文明职工的基本要求是 ()。

- A. 模范遵守国家法律和各项纪律
- B. 努力学习科学技术知识, 在业务上精益求精
- C. 顾客是上帝, 对顾客应唯命是从
- D. 对态度蛮横的顾客要以其人之道还治其人之身

(39) 职业道德活动中, 符合“仪表端庄”具体要求的是 ()。

- A. 着装华贵
- B. 鞋袜搭配合理
- C. 饰品俏丽
- D. 发型突出个性

(40) 下列说法中, 符合“语言规范”具体要求是 ()。

- A. 多说俏皮话
- B. 用尊称, 不用忌语
- C. 语速要快, 节省客人时间
- D. 不乱幽默, 以免客人误解

(41) 爱岗敬业的具体要求是 ()。

- A. 树立职业理想
- B. 强化职业责任
- C. 提高职业技能
- D. 抓住就业机会

(42) 企业文化的功能有 ()。

- A. 激励功能
- B. 自律功能
- C. 导向功能
- D. 整合功能

(43) 下列说法中, 你认为正确的有 ()。

- A. 岗位责任规定岗位的工作范围和工作性质
- B. 操作规则是职业活动具体而详细的次序和动作要求
- C. 规章制度是职业活动中最基本的要求
- D. 职业规范是员工在工作中必须遵守和履行的职业行为要求

(44) 办事公道对企业活动的意义是 ()。

- A. 企业赢得市场、生存和发展的重要条件
- B. 抵制不正之风的客观要求
- C. 企业勤俭节约的重要内容
- D. 企业能够正常运转的基本保证

(45) 以下关于“节俭”的说法, 你认为正确的是 ()。

- A. 节俭是美德, 但不利于拉动经济增长
- B. 节俭是物质匮乏时代的需要, 不适应现代社会
- C. 生产的发展主要靠节俭来实现
- D. 节俭不仅具有道德价值, 也具有经济价值

(46) 要做到平等尊重, 需要处理好 () 之间的关系。

- A. 上下级
- B. 同事
- C. 师徒
- D. 从业人员与服务对象

(47) 下列说法中, 不符合从业人员开拓创新要求的是 ()。

- A. 坚定的信心和顽强的意志
- B. 先天生理因素
- C. 思维训练
- D. 标新立异

(48) 文明生产的具体要求包括 ()。

- A. 语言文雅、行为端正、精神振奋、技术熟练
- B. 相互学习、取长补短、互相支持、共同提高
- C. 岗位明确、纪律严明、操作严格、现场安全
- D. 优质、低耗、高效

3. 参考答案

- (1) ABC (2) AD (3) BCD (4) ABC (5) ABC (6) AB (7) ACD
(8) CD (9) BD (10) ABC (11) D (12) C (13) D (14) C
(15) C (16) B (17) D (18) C (19) BCD (20) AC (21) ABDE
(22) ABD (23) B (24) BC (25) C (26) ABD (27) ABD (28) ABD
(29) ACD (30) ACD (31) ABD (32) A (33) ABCD (34) B (35) BC
(36) ABD (37) A (38) AB (39) B (40) BD (41) ABC (42) ABCD
(43) ABCD (44) ABD (45) D (46) ABCD (47) B (48) ABCD

(二) 个人情况表述部分 (共 126 题)

1. 测试要求

请按照题意要求, 根据自己实际情况选择其中的一个或多个选项。

2. 测试题

- (1) 当你写完一份公司年终工作总结后, 你通常会采取哪一种做法? ()
A. 反复检查, 确认没有错误才上交
B. 确信自己已做得很好, 不再检查就上交
C. 先让下级或同事检查, 然后自己检查后上交
D. 先交给上司, 视领导意见而定
- (2) 在工作中当你业绩不如别人时, 你通常会采取哪一种做法? ()
A. 顺其自然 B. 努力想办法改变现状 C. 请同事帮忙 D. 换个工作
- (3) 作为一名职工, 我可以将自己描述为: 清廉公正。()
A. 从不 B. 较少 C. 较多 D. 总是
- (4) 你认同以下哪一种说法? ()
A. 现代社会提倡人才流动, 爱岗敬业正逐步削弱它的价值
B. 爱岗与敬业在本质上具有统一性
C. 爱岗与敬业在本质上具有一定的矛盾
D. 爱岗敬业与社会提倡人才流动并不矛盾
- (5) 作为一名职工, 我可以将自己描述为: 勤勉。()
A. 从不 B. 较少 C. 较多 D. 总是
- (6) 当你的同事把公司的实际情况告诉顾客, 使得即将签订的一份生意丢失时, 你认可以下哪一种说法? ()
A. 损害了公司的利益, 是一种不敬业的表现
B. 损害了公司的名誉, 是一种严重的泄密行为
C. 虽然损害了公司的名誉, 但是一种诚信行为
D. 虽然损害了公司的利益, 但维护了公司信誉
- (7) 关于人与人的工作关系, 你认可以下哪一种观点? ()
A. 主要是竞争 B. 有合作, 也有竞争
C. 竞争与合作同样重要 D. 合作多于竞争
- (8) 假设你是单位公关部职员, 需要经常参加宴请宾客的活动, 饭桌上喝酒是少不了的, 但你不胜酒力。为了既做好公关工作, 又能让客人满意, 你通常会采取哪一种做法? ()
A. 为了完成工作, 不能喝也喝
B. 事先向客人做出解释, 获得客人的理解
C. 客人怎么劝也不喝

D. 虽然自己酒量不行,但可以通过展示自己的人格魅力,赢得客人的尊重

(9) 其他人喜欢与你在一起吗?()

A. 从不 B. 较少 C. 较多 D. 总是

(10) 当领导交给你一项对你来说比较困难的工作时,你会选择哪一种做法?()

A. 先接受,能否完成再说 B. 接受时向领导说明情况,再想尽办法去完成
C. 接受时向领导说明难度,请求领导多派人手 D. 接受时让领导降低难度

(11) 作为一名职工,我可以将自己描述为:迟钝。()

A. 从不 B. 较少 C. 较多 D. 总是

(12) 如果经理做出一项影响公司效益的决定并委派你执行时,你通常会采取哪一种做法?()

A. 说服经理改变决定 B. 尽管不情愿,还是努力完成任务
C. 采取迂回战术,把事情拖黄 D. 坚决反对,拒不执行

(13) 作为一名职工,我可以将自己描述为:忠诚。()

A. 从不 B. 较少 C. 较多 D. 总是

(14) 厂长让会计小林在账目上做些手脚,以减少纳税额,并对他说,若不这样做,小林的工作不保。假如你是小林,你认为以下哪一种做法是可行的?()

A. 宁可被开除,也不做假账 B. 向有关部门反映
C. 做真假两本账,既能满足厂长的要求,又能保留证据 D. 明确提出辞职

(15) 作为一名职工,我可以将自己描述为:有序。()

A. 从不 B. 较少 C. 较多 D. 总是

(16) 假如你是某公司的销售人员,在销售活动中,购买方代表向你索要回扣,你会采取哪一种做法?()

A. 向公司领导请示,按领导指示办
B. 为了与对方建立长期的供货关系,可给对方一定数量的回扣
C. 不给回扣,但可以考虑适当降低价格
D. 考虑用小礼品替代回扣

(17) 某电冰箱厂总装车间清洁工在打扫卫生时发现了一颗螺钉,假如你是这位清洁工,你会采取哪一种做法?()

A. 将这颗螺钉放入垃圾桶内,以免扎伤人
B. 将这颗螺钉捡起后交给仓库保管员
C. 将这颗螺钉交给车间主任,并请其查证是否是漏装的
D. 当作可回收废品处理

(18) 作为一名职工,我可以将自己描述为:能力不济。()

A. 从不 B. 较少 C. 较多 D. 总是

(19) 一些企业纷纷采用给回扣的办法来增加销售额,对此,你如何评价?()

A. 给回扣是一种不正当的竞争行为
B. 给回扣能够较好地调动人的积极性
C. 给回扣虽是一种不正当手段,但在道德上是无可非议的
D. 给回扣违反了职业道德

(20) 对以下行为态度,你认同哪一种观点?()

A. 从不在乎别人说什么话 B. 很在意别人的话
C. 在乎或不在乎,要看说话的人是谁 D. 在意别人的话,做好自己的事

(21) 作为一名职工,我可以将自己描述为:洞察力。()

A. 从不 B. 较少 C. 较多 D. 总是

- (22) 你认为以下哪一种做法能凝聚人心,从而达到企业的成功?()
- A. 以工作效绩为尺度区别对待员工
B. 员工的晋升、调薪、奖励要充分考虑到员工的年龄、工资与资格
C. 一般员工与中高层管理人员区别对待
D. 尊重每个人的人格
- (23) 某国有企业陷入困境,而厂长却超标购买专用轿车,对此,作为企业的员工,你会采取哪一种做法?()
- A. 通过职代会,质询或罢免厂长
B. 给厂长写信,力陈这样做的利害关系
C. 向上级主管部门反映
D. 对厂长的行为予以谴责
- (24) 你实现自己设定的目标了吗?()
- A. 从不
B. 较少
C. 较多
D. 总是
- (25) 你认可以下哪些说法?()
- A. 碗里剩下一粒米也要吃光
B. 工作忙时,地上掉了一块钱也不去拣
C. 水龙头滴水,马上关紧
D. 打印纸用完正面再用反面
- (26) 你能第一次就将事情做成吗?()
- A. 从不
B. 较少
C. 较多
D. 总是
- (27) 员工小张一贯准时上班,但在一次上班途中,因突遇倾盆大雨而迟到了,你认可以下哪些做法?()
- A. 小张虽然违犯了公司规定,但事出有因,情有可原,可以理解
B. 应该严格按照公司规定,处理小张
C. 给予小张口头批评
D. 偶然一次,应该谅解
- (28) 你乐于服从指示吗?()
- A. 从不
B. 较少
C. 较多
D. 总是
- (29) 你认同以下哪一种观点?()
- A. 知识最重要
B. 人际关系最重要
C. 能力最重要
D. 人品最重要
- (30) 日常工作中,你比较注重什么?()
- A. 使自己的着装和发型非常得体
B. 提高自己的社会效能力
C. 广泛建立对自己有利的社会资源
D. 提高自己的业务水平和工作能力
- (31) 作为一名职工,我可以将自己描述为:可靠。()
- A. 从不
B. 较少
C. 较多
D. 总是
- (32) 某公司没有专门的保洁人员,也没有制定打扫卫生的轮值制度,办公室的卫生由公司职员自己打扫,如果你是该公司职员,你会采取哪一种做法?()
- A. 上班后,看有没有人做卫生,如果没人做,就自己做
B. 不管别人做不做,自己都做
C. 如果公司有比自己年轻的同事,可以让他们去做
D. 等领导安排自己做的时候再做
- (33) 作为一名职工,我可以将自己描述为:热情。()
- A. 从不
B. 较少
C. 较多
D. 总是
- (34) 假如你是某公司的推销员,在向客户推销某一产品时,你通常会采取哪一种推销方法?()
- A. 为了推销成功,不主动说明产品存在的不足之处,客户问到时再说
B. 实事求是地介绍产品的状况
C. 实事求是地介绍产品的优点

D. 与其他同类产品相比较, 实事求是地说明本公司产品的优点

(35) 你致力于做好工作吗? ()

A. 从不 B. 较少 C. 较多 D. 总是

(36) 单位对因公出差的住宿费一般都有限额规定, 如果领导安排你出差, 你会采取哪一种做法?
()

A. 无论工作是否需要, 都要按单位规定的最高限额选择饭店
B. 只要能完成工作, 尽是选择价格低的饭店
C. 只要能完成工作, 住什么样的饭店无所谓
D. 住宿的档次对单位的形象和工作有影响, 应根据工作需要进行选择

(37) 作为一名职工, 我可以将自己描述为: 疏忽。()

A. 从不 B. 较少 C. 较多 D. 总是

(38) A 厂职工朱某用恐吓电话等非常手段将 B 厂长期拖欠 A 厂的钱要回, 你认可下列哪些说法?
()

A. 以恶制恶的正义之举
B. 违反道德的行为
C. 特殊情境下的正确选择, 因为若不采用非常手段, 就不能要回欠款
D. 目的正当, 但手段欠妥

(39) 你不喜欢某同事, 其主要原因之一是因为他(她)()。

A. 喜欢在背地谈论别人 B. 喜欢在背地里谈论领导
C. 对别人好, 对我却很疏远 D. 不喜欢和我交谈

(40) 以下说法中你认同哪一观点? ()

A. 按领导的意思办事就是忠诚于企业的表现
B. 敢于对领导提出批评是忠诚于企业的表现
C. 严格遵守企业的规章制度是忠诚于企业的表现
D. 忠诚于企业就要大胆地批评领导

(41) 上班对你来说是 ()。

A. 一件愉快的事 B. 谈不上快乐, 也谈不上很烦恼
C. 为了生活, 不得已而为之 D. 非常痛苦的事情

(42) 作为一名职工, 我可以将自己描述为: 无礼。()

A. 从不 B. 较少 C. 较多 D. 总是

(43) 作为一名职工, 我可以将自己描述为: 主动性。()

A. 从不 B. 较少 C. 较多 D. 总是

(44) 小王是你所在单位的好朋友, 如果你发现他利用工作时间干了私活, 你通常会采取哪一种处理方法? ()

A. 反正与自己的利益无关, 就当没看见 B. 提醒他注意, 如果他不改正, 再向领导反映
C. 直接向领导反映这一有损单位利益的行为 D. 提醒他注意, 如果他不改正, 则保持沉默

(45) 你渴望结束不得不做的工作吗? ()

A. 从不 B. 较少 C. 较多 D. 总是

(46) 作为一名职工, 我可以将自己描述为: 准确。()

A. 从不 B. 较少 C. 较多 D. 总是

(47) 作为一名职工, 我可以将自己描述为: 冷淡。()

A. 从不 B. 较少 C. 较多 D. 总是

(48) 作为一名职工, 我可以将自己的描述为: 锲而不舍。()

A. 从不 B. 较少 C. 较多 D. 总是

(49) 你有礼貌吗? ()

A. 从不 B. 较少 C. 较多 D. 总是

(50) 如果你所在的公司为了进一步拓展市场, 在人员和机构方面进行重大调整, 而你正负责开发一个重要客户, 并且已经取得较大进展, 这时公司让你放下现在的工作, 到一个新部门去, 你会采取哪一种做法? ()

- A. 立刻放下现在的工作, 投入到新的工作岗位
- B. 请求公司让你把现在的工作做完, 再去接受新工作
- C. 立即将原工作进行安排与交接, 同时接手新工作
- D. 想方设法保留原工作

(51) 如果领导交给你一项有一定规格要求和时间限制的工作, 你最常用的一种做法是 ()。

- A. 按照有关要求, 利用工作时间, 按时完成
- B. 为了把这项工作做得更完美, 不惜花费自己的业余时间, 并按时完成
- C. 等领导催问工作进展时, 再赶紧去做, 并按时完成
- D. 为了把这项工作做得更完美, 宁可多花费时间, 晚一些完成

(52) 作为一名职工, 我可以将自己描述为: 服从命令。()

A. 从不 B. 较少 C. 较多 D. 总是

(53) 对单位制定的规章制度, 你通常采取哪一种做法? ()

- A. 有人监督时就遵守 B. 不折不扣地遵守
- C. 自己认为合理的就遵守 D. 自觉遵守, 并对不合理的地方提出自己的意见

(54) 作为一名职工, 我可以将自己描述为: 专注。()

A. 从不 B. 较少 C. 较多 D. 总是

(55) 作为一名职工, 我可以将自己描述为: 有效率。()

A. 从不 B. 较少 C. 较多 D. 总是

(56) 作为一名职工, 我可以将自己描述为: 小心谨慎。()

A. 从不 B. 较少 C. 较多 D. 总是

(57) 作为一名职工, 我可以将自己描述为: 被动。()

A. 从不 B. 较少 C. 较多 D. 总是

(58) 你留意周围发生的事吗? ()

A. 从不 B. 较少 C. 较多 D. 总是

(59) 你同他人合作愉快吗? ()

A. 从不 B. 较少 C. 较多 D. 总是

(60) 你是否渴望成功? ()

A. 从不 B. 较少 C. 较多 D. 总是

(61) 你浪费时间吗? ()

A. 从不 B. 较少 C. 较多 D. 总是

(62) 作为一名职工, 我可以将自己描述为: 适应力。()

A. 从不 B. 较少 C. 较多 D. 总是

(63) 作为一名职工, 我可以将自己描述为: 仔细。()

A. 从不 B. 较少 C. 较多 D. 总是

(64) 作为一名职工, 我可以将自己描述为: 桀骜不驯。()

A. 从不 B. 较少 C. 较多 D. 总是

(65) 在某同事的行为表现中, 你最不能容忍的一种做法是 ()。

- A. 一分钟也不提前到岗
B. 与别人交往多, 但与我交往少
C. 穿着打扮总是很入时
D. 经常加班
- (66) 同事小王有下列特点, 你最不喜欢哪一点? ()
A. 上班前打扮得很细致
B. 工作中总是板着面容
C. 工作后不整理办公桌
D. 业余时间都花在娱乐上
- (67) 你是个快乐的人吗? ()
A. 从不
B. 较少
C. 较多
D. 总是
- (68) 你喜欢目前所从事的工作, 主要原因之一是 ()。
A. 领导信任我
B. 自己的愿望能够实现
C. 心理充实
D. 工作灵活
- (69) 作为一名职工, 我可以将自己描述为: 无责任感。()
A. 从不
B. 较少
C. 较多
D. 总是
- (70) 对单位领导, 你持以下哪一种态度? ()
A. 愿意与之接触
B. 不愿意与之接触
C. 接触不接触无所谓
D. 看是什么样的人, 再决定是否与之接触
- (71) 如果单位领导待人很苛刻, 你会采取哪一种做法? ()
A. 离开该单位
B. 不在意此事
C. 向他(她)提出抗议
D. 对他(她)提出批评
- (72) 作为一名职工, 我可以将自己描述为: 谦逊。()
A. 从不
B. 较少
C. 较多
D. 总是
- (73) 作为一名职工, 我可以将自己描述为: 守时。()
A. 从不
B. 较少
C. 较多
D. 总是
- (74) 当你不同意某规定时你也服从它吗? ()
A. 从不
B. 较少
C. 较多
D. 总是
- (75) 作为一名职工, 我可以将自己描述为: 友好。()
A. 从不
B. 较少
C. 较多
D. 总是
- (76) 作为一名职工, 我可以将自己描述为: 准确。()
A. 从不
B. 较少
C. 较多
D. 总是
- (77) 你有让他人失望吗? ()
A. 从不
B. 较少
C. 较多
D. 总是
- (78) 你渴望结束不得不做的工作吗? ()
A. 从不
B. 较少
C. 较多
D. 总是
- (79) 作为一名职工, 我可以将自己描述为: 无礼。()
A. 从不
B. 较少
C. 较多
D. 总是
- (80) 作为一名职工, 我可以将自己描述为: 实干。()
A. 从不
B. 较少
C. 较多
D. 总是
- (81) 作为一名职工, 我可以将自己描述为: 不正直。()
A. 从不
B. 较少
C. 较多
D. 总是
- (82) 作为一名职工, 我可以将自己描述为: 足智多谋。()
A. 从不
B. 较少
C. 较多
D. 总是
- (83) 作为一名职工, 我可以将自己描述为: 上进。()
A. 从不
B. 较少
C. 较多
D. 总是
- (84) 作为一名职工, 我可以将自己描述为: 坚持不懈。()

- A. 从不 B. 较少 C. 较多 D. 总是

(85) 你发现一个同事在工作中遇到了困难, 而你又具有解决这个困难的能力。在这种情况下, 你通常会采取哪一种做法? ()

- A. 不主动去帮助, 等他来找自己以后再提供帮助
B. 在完成自己的工作以后, 主动去帮助他
C. 放下自己正在做的工作, 主动去帮助他
D. 让他在一旁看着, 自己替他去解决问题

(86) 作为一名职工, 我可以将自己描述为: 自立。()

- A. 从不 B. 较少 C. 较多 D. 总是

(87) 作为一名职工, 我可以将自己描述为: 可信。()

- A. 从不 B. 较少 C. 较多 D. 总是

(88) 作为一名职工, 我可以将自己描述为: 自私。()

- A. 从不 B. 较少 C. 较多 D. 总是

(89) 你做的比要求的更多吗? ()

- A. 从不 B. 较少 C. 较多 D. 总是

(90) 对你来讲找出解决问题的办法困难吗? ()

- A. 从不 B. 较少 C. 较多 D. 总是

(91) 当你说要做某事时, 你做了吗? ()

- A. 从不 B. 较少 C. 较多 D. 总是

(92) 作为一名职工, 我可以将自己描述为: 保守。()

- A. 从不 B. 较少 C. 较多 D. 总是

(93) 你会因为自身能力不及而没有完成答应他人的事吗? ()

- A. 从不 B. 较少 C. 较多 D. 总是

(94) 作为一名职工, 我可以将自己描述为: 雄心勃勃。()

- A. 从不 B. 较少 C. 较多 D. 总是

(95) 你想方设法帮助他人吗? ()

- A. 从不 B. 较少 C. 较多 D. 总是

(96) 作为一名职工, 我可以将自己描述为: 有耐心。()

- A. 从不 B. 较少 C. 较多 D. 总是

(97) 作为一名职工, 我可以将自己描述为: 合作。()

- A. 从不 B. 较少 C. 较多 D. 总是

(98) 你说真话吗? ()

- A. 从不 B. 较少 C. 较多 D. 总是

(99) 作为一名职工, 我可以将自己描述为: 服从规定。()

- A. 从不 B. 较少 C. 较多 D. 总是

(100) 公司计划新开一个经营部, 需要选拔一位经理。如果你觉得自己有能力担当这一职位, 你会采取哪一种行动? ()

- A. 找领导说明自己的意愿及理由, 希望领导任命自己
B. 向领导建议, 按一定的制度和程序, 公开选拔
C. 利用与同事的友好关系, 让同事们联名举荐
D. 静观其变, 坐等领导确定

(101) 你认可以下哪一种做法? ()

- A. 友谊比金钱重要 B. 金钱比友谊重要

- C. 友谊与金钱同等重要 D. 友谊与金钱有矛盾
- (102) 假如某厂拖欠你所在公司一笔巨款, 公司派你去催款, 你可能采取哪种方式? ()
- A. 诉诸法律手段 B. 动用各种社会关系督促该厂还款
C. 坐在该厂厂长办公室内, 不给钱坚决不走 D. 通过舆论手段
- (103) 关于稳重和敢闯的关系, 你认可哪一种观点? ()
- A. 稳重比敢闯可取 B. 有风险的敢闯比四平八稳好
C. 稳重与敢闯各有千秋 D. 敢闯第一, 稳重第二
- (104) 单位年终要进行先进工作者评选, 采取匿名投票方法。如果你是该单位职工, 在下列投票行为中, 你会选择哪一种? ()
- A. 认为谁也不符合条件, 弃权 B. 认为自己也够条件, 投自己一票
C. 把票投给自己认为最符合条件的人员 D. 谁为人好, 就投谁的票
- (105) 如果你的一位同事与你在工作中产生了矛盾, 两人的关系也因此疏远起来, 并在一定程度上影响了工作上的合作。对这件事, 下列解决矛盾的方案中, 你会采取哪一种? ()
- A. 请你们两人信任的同事从中斡旋, 友好地化解矛盾
B. 把矛盾告诉领导, 由领导来解决
C. 等他主动来找自己解决矛盾
D. 自己主动找他, 化解矛盾
- (106) 在工作中, 你认同以下哪一种人? ()
- A. 提前完成工作的人 B. 按时完成工作任务的人
C. 保质保量完成任务的人 D. 尽快完成任务, 多留一点时间学习的人
- (107) 你的同事在工作中取得突出成绩时, 你会采取哪一种做法? ()
- A. 认为他运气好 B. 各有专长, 继续做好自己的工作
C. 认为他太聪明了, 自己可望而不可及 D. 虚心请教, 努力学习
- (108) 小刘以假文凭应聘到某公司上班, 很快就成为技术骨干。假如你是该公司经理, 当发现小刘的真实情况后, 你将对小刘采取哪一种做法? ()
- A. 解聘 B. 通报批评 C. 降职使用 D. 委婉批评, 继续留用
- (109) 上班期间, 你正在参加公司的一个重要会议, 突然接到公司传达室的电话, 告知你的一位同学找你有事。这个同学是你上大学期间最好的朋友, 已经有 5 年未见面了。这时, 你会采取哪一种做法? ()
- A. 立即离开会议室, 去见朋友
B. 向会议主持人说明情况, 得到许可后再去见朋友
C. 让传达室转告朋友, 请他稍等, 会议结束后再见面
D. 请其他同事帮你接待朋友, 自己坚持参加会议
- (110) 作为一名职工, 我可以将自己描述为: 粗心。()
- A. 从不 B. 较少 C. 较多 D. 总是
- (111) A 厂业务员小李从 B 厂购进一批原材料, B 厂为表示感谢, 送给小李一定数额的酬金, 并希望今后能与小李继续合作。你认为小李会采取哪一种做法? ()
- A. 坚决不收, 希望 B 厂理解
B. 若推辞不掉, 可以先收下, 回厂说明情况, 并上交
C. 为了维护双方友好的业务关系, 象征性地收一点
D. 收下钱后直接将钱捐献给希望工程
- (112) 在与顾客的交流过程中, 一般情况下, 你关注以下哪一方面? ()
- A. 顾客的需求 B. 交易最终能否成功

C. 引导顾客的思路或观念 D. 视情况而定

(113) 作为一名职工, 我可以将自己描述为: 小心谨慎。()

A. 从不 B. 较少 C. 较多 D. 总是

(114) 假设你所在公司正在进行“公司发展合理化建议”的征集活动。对这项关系到企业未来发展和自己切身利益的事情, 下列做法中, 你认可的有()。

A. 为了使自己的建议更具合理性, 花费业余时间来思考和论证

B. 把自己的建议草案拿出来, 请同事们讨论后反复修改

C. 提出自己的建议, 但不想花费太多的时间

D. 自己想不出什么好的建议, 不参与这个活动

(115) 你同他人合作愉快吗?()

A. 从不 B. 较少 C. 较多 D. 总是

(116) 当顾客向你提出无法满足的要求时, 你会采取哪一种做法?()

A. 先向顾客做出承诺, 然后想办法解决

B. 向顾客说明实际情况, 尽量与顾客达成谅解

C. 向顾客说明你公司或该产品其他方面的优势

D. 说明实情, 向他介绍能够满足其要求的其他公司

(117) 作为一名职工, 我可以将自己描述为: 愉快。()

A. 从不 B. 较少 C. 较多 D. 总是

(118) 宾馆服务员小李在整理房间时, 无意中将一位客人的手表弄掉在地板上, 小李立即捡起, 并连声向客人道歉, 客人却粗暴地责骂小李, 忍无可忍之际, 小李与客人争吵起来, 对于小李的做法, 你持哪一种态度?()

A. 是合适的

B. 欠妥当

C. 可以理解

D. 应该受到批评

(119) 假设你在工作中出现了一次小的失误, 暂时还未给单位造成什么损失, 领导也没有发现。在这种情况下, 你认为最好的一种处理办法是()。

A. 不向任何人提起这件事

B. 不告诉任何人, 自己在以后的工作中弥补过失

C. 告诉领导, 承认自己的过失并承担相应的责任

D. 告诉自己最好的朋友, 请他帮自己想一个最好的办法

(120) 假设你是某私营公司的一位新员工, 你所具备的知识水平和业务能力比某些老员工要高得多, 而且工作也干得比他们多, 但你的工资却比他们少。在这种情况下, 你会采取哪一种做法?()

A. 直接向公司经理提出加薪要求, 达到你的要求后继续努力工作

B. 如果不能实现加薪的要求, 就和公司解除劳动合同, 承担相应的解约责任

C. 不过分在乎眼下的个人利益, 相信只要勤奋工作, 加薪是迟早的事情

D. 如果不能实现加薪要求, 在劳动合同有效期内, 拿一份工资做一份事, 没有必要做得更多

(121) 当你的同事做了一件诋毁你工作业绩的事情之后, 你会选择哪一种方法来应付?()

A. 采取同样的方式回敬他

B. 断绝与他的来往

C. 表面上继续保持和他的来往, 但对他持有戒心, 不再信任他

D. 就当这件事没发生, 与他保持和过去一样的关系

(122) 如果你是公司售后服务人员, 对客户提出的不符合公司规定, 但对客户又很重要的服务要求, 你将采取哪一种应对方法?()

A. 因为不符合公司的规定, 对客户的要求不满足

- B. 向客户说明公司的规定, 表明不能解决的原因
- C. 先向客户做解释, 再向公司提出改进有关规定的建议, 以尽量满足客户的要求
- D. 为了让客户满意, 在公司没有统一的情况下, 先行扩展公司规定的服务范围

(123) 作为一名职工, 我可以将自己描述为: 投入。()

- A. 从不
- B. 较少
- C. 较多
- D. 总是

(124) 以下表述中你认同哪一种? ()

- A. 特定情况下, 可以进行铺张性浪费
- B. 无论如何人们都应该节俭
- C. 追求消费是合理的
- D. 由于享乐是人性的要求, 因此应提倡享乐

(125) 如果你是公司的接待员, 当你与来访客户交谈时, 你最常用的语言习惯是 ()。

- A. 慢条斯理
- B. 快言快语
- C. 语气亲切
- D. 语气轻柔

(126) 张某既是你的同事又是你的好朋友, 有一次你发现他在推销产品的过程中拿了回扣, 你会怎样做? ()

- A. 帮他隐瞒过去, 规劝他下次不要再犯
- B. 规劝他把回扣上缴, 若他不愿上交, 就向主管部门说明情况, 由主管部门来处理
- C. 规劝他把回扣上缴, 若他不愿上交, 就保持沉默
- D. 直接向主管部门说明情况, 由主管部门来处理

3. 参考答案

- | | | | | | | | | | | |
|--------|--------|--------|---------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|-------|
| 1. A | 2. B | 3. D | 4. D | 5. D | 6. D | 7. B | 8. B | 9. D | 10. B | 11. A |
| 12. A | 13. D | 14. A | 15. D | 16. C | 17. C | 18. A | 19. AD | 20. A | 21. D | |
| 22. D | 23. B | 24. D | 25. ACD | 26. D | 27. B | 28. D | 29. D | 30. D | | |
| 31. D | 32. A | 33. D | 34. D | 35. D | 36. B | 37. A | 38. D | 39. A | 40. C | |
| 41. A | 42. A | 43. D | 44. B | 45. A | 46. D | 47. A | 48. D | 49. D | 50. B | |
| 51. B | 52. D | 53. D | 54. D | 55. D | 56. D | 57. A | 58. D | 59. D | 60. D | |
| 61. A | 62. D | 63. D | 64. A | 65. A | 66. C | 67. D | 68. B | 69. A | 70. A | |
| 71. B | 72. D | 73. D | 74. D | 75. D | 76. D | 77. A | 78. A | 79. A | 80. D | |
| 81. A | 82. D | 83. D | 84. D | 85. B | 86. D | 87. D | 88. A | 89. D | 90. D | |
| 91. D | 92. A | 93. A | 94. D | 95. D | 96. D | 97. D | 98. D | 99. D | | |
| 100. A | 101. A | 102. A | 103. C | 104. C | 105. D | 106. C | 107. D | 108. A | | |
| 109. D | 110. A | 111. A | 112. A | 113. D | 114. A | 115. A | 116. B | 117. D | | |
| 118. D | 119. C | 120. C | 121. D | 122. C | 123. D | 124. C | 125. C | 126. B | | |

参考文献

- [1] 张金明, 陈楠. 大学生就业创业指导与职业生涯规划. 北京: 北京航空航天大学出版社, 2014.
- [2] 张印. 大学生职业发展与就业指导. 上海: 华东师范大学出版社, 2013.
- [3] 刘清亮, 陈玲, 王吉祥. 就业指导与职业规划. 北京: 人民邮电出版社, 2009.
- [4] 祁金利, 韩威, 肖克奇. 大学生就业与创业指导. 西安: 世界图书出版公司, 2011.
- [5] 申永东. 大学生就业指导教程. 广州: 华南理工大学出版社, 2007.
- [6] 陈士玉, 马晓明, 周佳峰. 大学生就业指导. 上海: 上海交通大学出版社, 2010.
- [7] 桦君. 成功求职 22 条黄金法则. 北京: 中国纺织出版社, 2003.
- [8] 沈之菲. 生涯心理辅导. 上海: 上海教育出版社, 2000.
- [9] 田新民, 张宗恩. 择业与就业. 上海: 上海交通大学出版社, 2010.
- [10] 吉林省高校毕业生就业促进会. 高校毕业生就业创业政策法规选编. 长春: 松花江书社, 2011.
- [11] 北京纽哈斯国际教育咨询有限公司. 求职圣经. 北京: 机械工业出版社, 2005.
- [12] 孙维杰. 赢在职场. 吉林: 吉林出版集团有限责任公司, 2012.
- [13] 郭训武. 大学生职业发展与就业指导. 北京: 北京理工大学出版社, 2011.
- [14] 方占仁. 大学生职业化教育与就业指导. 长春: 吉林人民出版社, 2007.
- [15] 李青. 我国就业政策分析. 经济学, 2004, (1).
- [16] 唐晓林. 大学生职业生涯规划与就业指导. 北京: 中国言实出版社, 2006.
- [17] 陈黎明. 就业指南针. 北京: 中国广播出版社, 1999.
- [18] 王震. 大学生就业指导项目化教程. 上海: 上海交通大学出版社, 2014.
- [19] 骆子石, 等. 职业生涯规划与就业指导项目化教程. 上海: 上海交通大学出版社, 2011.
- [20] 耿俊茂, 等. 大学生职业生涯规划与就业创业指导. 北京: 地质出版社, 2011.
- [21] 周卫泽, 冯静. 大学生就业与创业实用教程. 沈阳: 辽宁教育出版社, 2011.
- [22] 王晋. 大学生就业创业指导. 北京: 清华大学出版社, 2010.
- [23] 江洵. 大学生就业创业指导. 福建: 厦门大学出版社, 2009.
- [24] 耿保荃, 姚继琴. 大学生就业指导. 江苏: 东南大学出版社, 2014.
- [25] 张信容. 大学生就业创业. 北京: 高等教育出版社, 2011.
- [26] 李汉华. 大学生职业发展与就业指导. 北京: 北京理工大学出版社, 2011.
- [27] 拜五四, 刘红霞. 大学生就业与创业实训. 北京: 科学出版社, 2011.
- [28] 惠珍, 张天桥. 大学生就业与创业指导. 北京: 国防工业出版社, 2012.
- [29] 王新文. 大学生全程就业指导. 南京: 南京大学出版社, 2011.
- [30] 曲振国. 大学生就业指导与职业生涯规划. 北京: 清华大学出版社, 2015.
- [31] 杨超有, 李家贵. 就业指导与职业规划. 北京: 人民邮电出版社, 2015.
- [32] 李福清, 王国贞. 大学生就业指导. 北京: 知识产权出版社, 2006.
- [33] 高振岗. 大学生就业指南. 西安: 西安电子科技大学出版社, 2013.